



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	03.08.2017	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 12/15
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	bearbeiteter Auszug
Normen:	§ 1 ArbEG, § 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG		
Stichwort:	Zuständigkeit der Schiedsstelle für Frage des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Erfinder und einem Unternehmen		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Für die Entscheidung der Frage, ob ein Arbeitsverhältnisses zwischen einem Erfinder und einem Unternehmen besteht und demzufolge das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen Anwendung findet, ist die Schiedsstelle sachlich unzuständig.
2. Für die Frage, ob eine Beschäftigung die Anforderungen an ein Arbeitsverhältnis erfüllt, sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich und ohne vorangegangenes Verfahren vor der Schiedsstelle zuständig.

Begründung:

I. Sachverhalt

Der Antragsteller macht hinsichtlich des Patents EP (...) B1 Anspruch auf Vergütung nach § 9 ArbEG gegen die Antragsgegnerin geltend.

Die Antragsgegnerin ist dem mit der Begründung entgegengetreten, dass der Antragsteller die dem Patent zugrundeliegende Erfindung nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gemacht habe, sondern im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses, welches auf dessen ausdrücklichen Wunsch mit einem entsprechenden Rahmenvertrag als solches gestaltet und auch gelebt worden sei (...)

II. Wertung der Schiedsstelle

1. Zuständigkeit der Schiedsstelle

Gemäß § 28 ArbEG kann die Schiedsstelle „in allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes“, also aufgrund des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen angerufen werden.

Somit ist die Schiedsstelle dann zuständig, wenn aus der Anwendung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen selbst Streit resultiert, wie es z.B. bei unterschiedlichen Auffassungen insbesondere zu den Parametern für die Bemessung der Höhe einer Erfindervergütung nach § 9 ArbEG der Fall ist.

Nicht umfasst von der Zuständigkeit der Schiedsstelle ist nach dem Wortlaut des § 28 ArbEG somit die Frage, ob das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen auf einen Sachverhalt überhaupt Anwendung findet, weil wie im vorliegenden Fall streitig ist, ob zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Erfindung die Beschäftigung des Antragstellers die Anforderungen an ein Arbeitsverhältnis erfüllt hat, so dass der Anwendungsbereich des ArbEG nach § 1 ArbEG eröffnet ist.

Daneben spricht auch der Regelungsgehalt des § 37 Abs. 1 ArbEG gegen eine Zuständigkeit der Schiedsstelle. Denn nach § 37 Abs. 1 ArbEG können Rechte oder Rechtsverhältnisse, die im ArbEG geregelt sind, im Wege der Klage zwar erst geltend gemacht werden, nachdem ein Verfahren vor der Schiedsstelle vorausgegangen ist. Das Schiedsstellenverfahren ist also grundsätzlich Prozessvoraussetzung. Diesbezüglich ist aber § 39 ArbEG zu beachten. Denn nach 39 Abs. 2 ArbEG ist das Schiedsstellenverfahren für ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten nur insoweit Prozessvoraussetzung, als die Rechtsstreitigkeit Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung zum Gegenstand hat. Hingegen sind für die Beurteilung der Frage, ob eine Beschäftigung die Anforderungen an ein Arbeitsverhältnis erfüllt, nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich und wie sich aus den §§ 37 Abs. 1, 39 Abs. 2 ArbEG ergibt, ohne vorangegangenes Verfahren vor der Schiedsstelle zuständig. Ausschließlich bedeutet in diesem Zusammenhang einerseits, dass die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nur in den in § 2 Abs. 1, 2 ArbEG aufgezählten Fällen besteht, aber andererseits auch, dass keine anderen Gerichte über diese Fragen entscheiden dürfen¹. Soweit aber ein Schiedsstellenverfahren nicht Sachurteilsvoraussetzung für die Klärung einer Frage im Klageverfahren vor den Zivilgerichten ist, besteht nach der Rechtsprechung des Bayerischen

¹ BeckOK ArbR/Clemens, 44. Ed. 1.6.2017, ArbGG § 2 RNr. 11.

Verwaltungsgerichtshofs auch kein Anspruch auf Prüfung einer solchen Frage im Verfahren vor der Schiedsstelle².

Nachdem die Schiedsstelle aber eine streitschlichtende Funktion hat, es somit ihre Kernaufgabe ist, eine gütliche Einigung durch Einbringung ihrer Expertise zu erleichtern, möchte die Schiedsstelle gleichwohl zur Wiederherstellung des Rechtsfriedens und zur Vermeidung eines Gerichtsverfahrens in der gebotenen Kürze summarisch Stellung zu den aus ihrer Sicht bestehenden Erfolgsaussichten des Vorbringens des Antragstellers nehmen.

2. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses

Der vom Antragsteller mit der Antragsgegnerin geschlossene Vertrag ist kein klassischer Arbeitsvertrag. Auch die von ihm gestellten Rechnungen entsprechen nicht der klassischen Abrechnung von Arbeitsentgelt.

Hierauf kommt es allerdings nicht zwingend an, wiewohl diesen Tatsachen durchaus bereits nicht zu vernachlässigende Indizwirkung dafür zukommt, dass kein Arbeitsverhältnis bestand. Die gesetzlichen Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nämlich nicht dadurch abbedungen werden, dass die Vertragsparteien ihrem Arbeitsverhältnis einen anderen Anstrich geben. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist die tatsächliche Durchführung maßgeblich³. Somit hängt die Beurteilung der Frage, ob der Antragsteller die Erfindung als Arbeitnehmer gemacht hat, davon ab, wie die Tätigkeit des Antragstellers bei der Antragsgegnerin tatsächlich gelebt worden ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht ein Arbeitsverhältnis dann, wenn jemand aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, wobei das Weisungsrecht Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betrifft. Mithin ist derjenige Mitarbeiter Arbeitnehmer, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Bei der Bewertung dieser Frage sind alle Umstände des Einzelfalls in Betracht zu ziehen und in ihrer Gesamtheit zu würdigen⁴.

Eine solche Würdigung könnte auch zum Ergebnis führen, dass der Antragsteller weder freier Mitarbeiter noch Arbeitnehmer, sondern eine arbeitnehmerähnliche Person und damit sozialversicherungspflichtig war⁵. Solche arbeitnehmerähnlichen Personen sind eigentlich selbständig, gelten jedoch als extrem vom Auftraggeber abhängig und damit

² BayVGH vom 11. Februar 2014 – Az.: 5 C 13.2380.

³ BAG vom 20.05.2009, Az.: 5 AZR 31/08.

⁴ BAG a.a.O.

⁵ BT-Drs. 7/4122, 31.

sozial als schutzbedürftig, woran deshalb sozialversicherungsrechtliche Vorschriften anknüpfen, ohne dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Da arbeitnehmererfinderrechtliche Vorschriften jedoch nicht an die Schutzbedürftigkeit des Beschäftigten, sondern an die patentrechtliche Zuordnung von relevanten Arbeitsergebnissen im Arbeitsverhältnis anknüpfen, bleiben sie für arbeitnehmerähnliche Personen aber außen vor.

Nach Auffassung der Schiedsstelle müsste für eine abschließende Entscheidung der Frage, ob zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Erfindung (denn nur darauf kommt es an) die Tätigkeit des Antragstellers bei der Antragsgegnerin nicht nur als freie Mitarbeit oder als arbeitnehmerähnliche Tätigkeit sondern als echtes Arbeitsverhältnis anzusehen ist, eine umfangreiche Beweisaufnahme durchgeführt werden, die insbesondere die Anhörung von Zeugen umfassen würde. Es ist aber grundsätzlich nicht Aufgabe der Schiedsstelle, einen Sachverhalt in dieser Art und Weise aufzuklären. Denn der Gesetzgeber hat der Schiedsstelle nicht das hierzu erforderliche prozessuale Instrumentarium an die Hand gegeben. So ist es der Schiedsstelle u.a. nicht möglich, Zeugen gegen deren Willen vorzuladen oder erschiene Zeugen erforderlichenfalls unter Eid zu stellen.

Allerdings hält es die Schiedsstelle für angezeigt, zwei arbeitnehmererfinderrechtlich besonders bedeutsame Punkte herauszustellen, die den von der Schiedsstelle bei summarischer Betrachtung des Sachvortrags der Beteiligten gewonnenen Eindruck untermauern, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Erfindung nicht in einem Arbeitsverhältnis stand.

Zum einen hat sich der Antragsteller selbst auf der Erfindungsmeldung vom 14. Januar 2008 hinsichtlich seines Berufs als selbständiger Ingenieur und hinsichtlich seiner Dienststellung als freier Mitarbeiter bezeichnet. Hierfür hätte keine Veranlassung bestanden, wenn der Antragsteller zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Erfindung tatsächlich in einer Art und Weise in die Organisationsstruktur der Antragsgegnerin eingebunden gewesen wäre, dass er zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet gewesen wäre. Hingegen hat die Antragsgegnerin schlüssig vorgetragen, warum bei Anmeldung des Patents von der beauftragten Patentanwaltskanzlei angegeben wurde, dass die Antragsgegnerin das Recht auf das Patent vom Arbeitnehmer auf sich übergeleitet hat. Denn es ist absolut lebensnah, dass eine Patentanwaltskanzlei dies routinemäßig tut, wenn ein solcher Punkt nicht weiter erörtert worden ist.

Zum anderen hat der Antragsteller einen Anteilsfaktor von 55 % geltend gemacht. Ein als Arbeitnehmer beschäftigter Ingenieur kann einen derart hohen Anteilsfaktor jedoch niemals für sich beanspruchen. Denn der Anteilsfaktor berücksichtigt den betrieblichen

Anteil am Zustandekommen der Erfindung und gibt entsprechend – in Prozenten ausgedrückt – den auf den Arbeitnehmer entfallenden Anteil am Erfindungswert wieder. Mit ihm werden die vom Unternehmen verschafften und letztlich auch bezahlten Vorteile in Abzug gebracht, die ein Arbeitnehmererfinder aufgrund der Tatsache, dass er ein Teil des Unternehmens ist, gegenüber einem freien Erfinder hat. Im Gegensatz zu einem freien Erfinder nimmt ein Arbeitnehmererfinder bei Erfindungen nämlich typischerweise die Hilfe des Unternehmens in Anspruch. Während ein freier Erfinder zunächst einen Produktmarkt finden muss, auf welchem ihm die wirtschaftliche Verwertung einer technischen Neuerung gelingen kann, steht dem Arbeitnehmererfinder die Produktpalette des Arbeitgebers zur Verfügung. Bei seinen Überlegungen und Arbeiten zum Auffinden der technischen Lehre der Erfindung wird der Arbeitnehmererfinder vom Arbeitgeber mit seinem Gehalt bezahlt, während der freie Erfinder sich selbst finanzieren muss. Ferner erhält der Arbeitnehmererfinder sowohl für die konkrete technische Aufgabenstellung als auch für deren Lösung typischerweise Anregungen aus dem Betrieb. Auch kann er für die Problemlösung typischerweise auf technische Erfahrungen zurückgreifen, die im Betrieb mit der Vorgängertechnik gewonnen wurden, und er erhält oft auch technische Unterstützung, wenn Versuche durchgeführt oder teure Hilfsmittel oder gar Fremdleistungen hierfür in Anspruch genommen werden müssen. Dem freien Erfinder steht solche Unterstützung nicht zur Verfügung, es sei denn, er kauft sie als fremde Dienstleistung ein. Der typische und weitaus häufigste Fall des Entstehens einer Diensterfindung sieht daher so aus, dass der Arbeitnehmererfinder zum Zustandekommen der Diensterfindung im Wesentlichen nicht mehr als seine schöpferische technische Leistung beiträgt⁶.

Das ist der Grund, weshalb der angemessene Anteilsfaktor eines als Arbeitnehmer beschäftigten entwickelnden Ingenieurs nach der langjährigen Erfahrung der Schiedsstelle stets in einer Bandbreite von 10 – 16,5 % liegt. Konkret wird der jeweilige Anteilsfaktor mittels der Addition von Wertzahlen ermittelt, mit welchen die Vorteile des Arbeitnehmers gegenüber einem freien Erfinder bei der Stellung der Aufgabe (Wertzahl „a“), der Lösung der Aufgabe (Wertzahl „b“) und hinsichtlich seiner Stellung im Betrieb (Wertzahl „c“) bewertet werden. Das Ergebnis wird nach der Tabelle der RL Nr. 37 einem Prozentwert zugeordnet. Die Kriterien der Wertzahl-Ermittlung nach den Vergütungsrichtlinien versuchen somit, die Bedingungen miteinander zu vergleichen, unter denen einerseits der Arbeitnehmererfinder die erfinderische Lösung gefunden hat, und andererseits diejenigen Bedingungen, die für einen freien Erfinder gelten. Kommt ein entwickelnder Ingenieur bei Anwendung dieser Systematik auf einen Anteilsfaktor von 55 %, wie es der Antragsteller für sich beansprucht, so zeigt dies deutlich auf, dass er

⁶ OLG Düsseldorf vom 09.10.2014, Az. I-2 U 15/13, 2 U 15/13.

nicht wie ein Arbeitnehmer in die Organisationsstruktur des Vertragspartners eingebunden war, als er die Erfindung fertig gestellt hat.

3. Ergebnis

Nach Auffassung der Schiedsstelle sprechen die aufgezeigten Punkte dagegen, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Erfindung als Arbeitnehmer anzusehen war.

Sollte der Antragsteller trotz der von der Schiedsstelle aufgezeigten Hinweise an seiner Auffassung festhalten wollen, müsste er hierzu eine Feststellungsklage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Allerdings würde auch eine rechtskräftige die Auffassung des Antragstellers bestätigende Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug noch nicht zwingend zu einem Vergütungsanspruch nach dem ArbEG führen. Denn dann wäre zunächst nur der Anwendungsbereich des ArbEG eröffnet.

Für einen Vergütungsanspruch wäre dann nach §9 Abs. 2 ArbEG weiterhin Voraussetzung, dass die Antragsgegnerin von der Erfindung überhaupt tatsächlich Gebrauch gemacht hat. Eine solche Benutzung hätte sodann wiederum der Antragsteller darzulegen und zu beweisen, wenn die Antragsgegnerin die Auskunft erteilt, dass sie die Erfindung nicht benutzt oder benutzt hat.

Nicht weiterführen würde die Beteiligten hingegen ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7 a ff. SGB IV. Denn selbst wenn dort festgestellt würde, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Erfindung ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV ausgeübt hat, würde damit lediglich ein Grundbegriff des Sozialversicherungsrechts geklärt, an den vor allem die Vorschriften über die Versicherungspflicht anknüpfen. Auch wenn das sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnis praktisch in 95 % der Fälle identisch mit dem arbeitsrechtlichen Arbeitsverhältnis ist⁷, erfasst es auch, ohne eine weitere Differenzierung vorzunehmen, arbeitnehmerähnliche Personen, für die das ArbEG wie ausgeführt nicht gilt.

⁷ Beck OK Sozialrecht, SGB IV § 7 RNr. 4.