



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	17.01.2017	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 32/14
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	bearbeiteter Auszug
Normen:	§ 1 ArbEG		
Stichwort:	Anwendungsbereich des ArbEG; arbeitnehmerähnliche Person		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung kann auch bei arbeitnehmerähnlichen Tätigkeiten vorliegen. Solche arbeitnehmerähnlichen Personen sind eigentlich selbständig, gelten jedoch als extrem vom Auftraggeber abhängig und damit sozial als schutzbedürftig, woran deshalb sozialversicherungsrechtliche Vorschriften anknüpfen, ohne dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt.
2. Da arbeitnehmererfinderrechtliche Vorschriften jedoch nicht an die Schutzbedürftigkeit des Beschäftigten, sondern an die Zuordnung von patentrechtlich relevanten Arbeitsergebnissen im Arbeitsverhältnis anknüpfen, ist das ArbEG für arbeitnehmerähnliche Personen nicht anwendbar.

Begründung:

I. Sachverhalt

Der Antragsgegner war für die Antragstellerin ausweislich der im Schiedsstellenverfahren vorgelegten Unterlagen aufgrund eines Vertrages vom 30. Mai 2012 ab 1. Juni 2012 bis zum 30. November 2013 tätig. Gegenstand des Vertrages war laut Präambel die technische Beratung auf Basis der freien Mitarbeit. Für seine Tätigkeit hat der Antragsgegner Rechnungen auf Stundenbasis gestellt. Wie der Vertrag letztlich gelebt worden ist, ist streitig. Streitgegenstand im Schiedsstellenverfahren sind die Rechte am Gebrauchsmuster DE 93 U1, das der Antragsgegner (...) auf eigenen Namen beim DPMA angemeldet hat und das die innere Priorität der vom Antragsgegner ebenfalls auf eigenen Namen getätigten Gebrauchsmusteranmeldung (...) beansprucht. Inhaltlich steht das

Gebrauchsmuster in Zusammenhang mit der Tätigkeit des Antragsgegners bei der Antragstellerin.

Die Antragstellerin vertritt die Auffassung, dass der Antragsgegner Arbeitnehmer gewesen sei und dem Gebrauchsmuster eine Diensterfindung zu Grunde liege, an welcher ihr als Arbeitgeberin die Rechte zustünden.

Der Antragsgegner ist der Auffassung, dass er als auf Kunststoffverarbeitung spezialisierter Unternehmensberater bei der Antragstellerin als freier Mitarbeiter tätig gewesen sei. Er begehrt, dass die Schiedsstelle ihre Unzuständigkeit beschließen möge, da er nicht Arbeitnehmer gewesen sei.

In einem (...) beim Arbeitsgericht (...) vom Antragsgegner angestregten Rechtsstreit hatten die Beteiligten zunächst in der streitigen Verhandlung vom 29. Januar 2014 zu einem Vergleichsvorschlag gefunden, der eine Honorarzahlung der Antragstellerin an den Antragsgegner vorsah und der neben anderen Punkten vorsah, dass die Beteiligten die Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen anrufen, um die Rechte aus dem Gebrauchsmuster zu klären. Die Antragstellerin hat diesen Vergleichsvorschlag nicht angenommen. In einer weiteren streitigen Verhandlung vom 18. Februar 2014 haben die Beteiligten auf Vorschlag des Gerichts einen Vergleich geschlossen, der nunmehr vorsah, dass das zumindest seit 6. Januar 2013 bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordnungsgemäßer arbeitgeberseitiger Kündigung mit Ablauf des 15. November 2013 geendet habe. Der Vergleich enthielt weiterhin nur noch die Regelungen zu ausstehenden Entgeltansprüchen, jedoch keine Regelung mehr zum im Schiedsstellenverfahren streitigen Gebrauchsmuster. Dem Vergleich vorangegangen waren Anträge des Antragsgegners über die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch bestimmte Kündigungstatbestände nicht aufgelöst worden sei, über einen Weiterbeschäftigungsantrag, über ein Zwischenzeugnis und über Entgeltansprüche.

Die Antragstellerin hat darüber hinaus im Jahr 2014 bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7 a ff. SGB IV angestoßen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat mit Bescheid vom 28. Juli 2014 festgestellt, dass der Antragsgegner vom 1. Juni 2012 bis zum 31. Dezember 2012 nach § 7 Abs. 1 SGB IV ein Beschäftigungsverhältnis ausgeübt habe. Diese Feststellung wurde mit Widerspruchsbescheid vom 30. März 2015 aufrecht erhalten und ist bestandswirksam geworden.

(...)

II. Wertung der Schiedsstelle

1. Vorbemerkung

Gemäß § 28 ArbEG hat die Schiedsstelle bei einem bestehenden Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Beteiligte) aufgrund des ArbEG nach Anhörung beider Seiten zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen. (...)

2. Anwendbares Recht

Auf das Schiedsstellenverfahren sind gemäß § 43 Abs. 3 ArbEG die Vorschriften des ArbEG in der ab dem 1. Oktober 2009 geltenden Fassung anzuwenden, da die Erfindung nach dem 30. September 2009 entstanden ist.

3. zur Zuständigkeit der Schiedsstelle

Gemäß § 28 ArbEG kann die Schiedsstelle „in allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes“ angerufen werden. Entscheidend für die Frage, ob die Schiedsstelle für den vorliegenden Streit zuständig ist, ist die Frage, ob es sich bei der streitgegenständlichen Erfindung gemäß § 4 ArbEG um eine während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung handelt oder nicht.

Der vom Antragsgegner mit der Antragstellerin geschlossene Vertrag ist kein klassischer Arbeitsvertrag. Auch die von ihm gestellten Rechnungen entsprechen nicht der klassischen Abrechnung von Arbeitsentgelt. Hierauf kommt es allerdings nicht an. Die zwingenden 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 maßgeblich¹. Somit hängt die Beurteilung der Frage, ob der Antragsgegner die Erfindung als Arbeitnehmer gemacht hat, davon ab, wie die Tätigkeit des Antragsgegners bei der Antragstellerin tatsächlich gelebt worden ist.

Das von der Antragstellerin angestrebte Statusfeststellungsverfahren führt hierbei nicht weiter. Denn in diesem wurde lediglich ein Grundbegriff des Sozialversicherungsrechts geklärt, an den vor allem die Vorschriften über die Versicherungspflicht anknüpfen. Zwar ist das sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnis praktisch in 95 % der Fälle identisch mit dem arbeitsrechtlichen Arbeitsverhältnis². Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist mit dem Beschäftigungsverhältnis i.S.d. SGB jedoch nicht vollkommen identisch, da eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung auch bei arbeitnehmerähnlichen

¹ BAG vom 20.05.2009, Az.: 5 AZR 31/08.

² Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht, SGB IV § 7 RNr. 4.

Tätigkeiten vorliegen kann³. Solche arbeitnehmerähnlichen Personen sind eigentlich selbständig, gelten jedoch als extrem vom Auftraggeber abhängig und damit 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 Zuordnung von patentrechtlich relevanten Arbeitsergebnissen im Arbeitsverhältnis anknüpfen, bleiben sie für arbeitnehmerähnliche Personen außen vor.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht ein Arbeitsverhältnis, wenn jemand aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit beschäftigt ist, wobei das Weisungsrecht Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen kann. 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.

Nach Auffassung der Schiedsstelle müsste für eine Entscheidung über die Zuordnung der Tätigkeit des Antragsgegners bei der Antragstellerin zu einem Arbeitsverhältnis oder einem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis eine umfangreiche Beweisaufnahme durchgeführt werden, die insbesondere die Anhörung von Zeugen umfassen würde. Es ist aber nicht Aufgabe der Schiedsstelle, den Sachverhalt in dieser Art und Weise bis in sämtliche Einzelheiten hin aufzuklären. So ist es der Schiedsstelle u.a. nicht möglich, Zeugen gegen deren Willen vorzuladen. Das Verfahren ist vielmehr bewusst als summarisches und in Teilen kursorisches Verfahren ausgestaltet. Dass die Frage der Arbeitnehmereigenschaft für die Lösung der zwischen den Beteiligten bestehenden Konflikte entscheidungserheblich ist, war den Beteiligten bereits in dem (...) beim Arbeitsgericht (...) geführten Rechtsstreit bewusst, was sich zweifelsfrei aus dem ersten nicht angenommenen Vergleichsvorschlag ergibt, der auch den Umgang mit der Erfindung zum Gegenstand hatte. Die Beteiligten haben diese Frage jedoch im arbeitsgerichtlichen Verfahren, das sich über zwei streitige Verhandlungstermine hingezogen hat und in welchem alle Möglichkeiten des Strengbeweises zur Aufklärung der entscheidungserheblichen Tatsachen zur Verfügung gestanden hätten, offensichtlich bewusst offen gelassen und keiner endgültigen Klärung zugeführt, was sich aus dem zweiten und rechtsgültig vereinbarten Vergleich ergibt, in welchem wenig aussagekräftig vereinbart wurde, dass das Arbeitsverhältnis „zumindest seit 6. Januar 2013“ bestanden habe. Vor diesem Hintergrund hat die Schiedsstelle keinerlei Verständnis

³ BT-Drs. 7/4122, 31.

⁴ BAG a.a.O.

dafür, dass die Beteiligten diese Frage nunmehr von der Schiedsstelle geklärt haben wollen. Die erste Gebrauchsmusterschrift hat der Antragsgegner (...) 2013 beim DPMA eingereicht. Die Beteiligten haben mit dem abgeschlossenen Vergleich somit bewusst einen Zeitpunkt gewählt, der eine Fertigstellung der Erfindung in zeitlicher Hinsicht sowohl während des im Vergleichswege akzeptierten bestehenden Arbeitsverhältnisses als auch davor, als entweder ein Arbeitsverhältnis oder eine arbeitnehmerähnliche Beschäftigung bestanden hat, als möglich erscheinen lässt, wobei auch die konkrete Erfindungsgeschichte diesbezüglich letztlich offen geblieben ist. Die Klärung dieser Frage muss somit auch im Schiedsstellenverfahren offen bleiben.

Überdies hat die Schiedsstelle bei der Gesamtschau auf die Umstände des streitgegenständlichen Beschäftigungsverhältnisses den Eindruck gewonnen, dass beide Beteiligten sich die Frage der Arbeitnehmereigenschaft immer gerade so zurechtzulegen, wie es ihnen in der jeweiligen Situation als vorteilhaft erscheint. Andernfalls wäre es nicht erklärbar, dass sie nicht anstelle des geschlossenen Vertrags von vornherein einen klaren Arbeitsvertrag geschlossen haben, im ersten Vergleich zunächst eine Honorarvereinbarung zur Debatte stand, gleichzeitig aber die Schiedsstelle eingebunden werden sollte, obgleich sie in diesem Falle ganz sicher nicht zuständig gewesen wäre, im zweiten Vergleich aber an Stelle von Honorarverpflichtungen nach der Stellung von Anträgen zum Kündigungsschutz und zur Weiterbeschäftigung (!) sodann arbeitsvertragliche Entgeltabreden getroffen wurden, um sodann ein Statusfeststellungsverfahren zu betreiben.

Nachdem die Schiedsstelle eine streitschlichtende Funktion hat, es somit ihre Kernaufgabe ist, eine gütliche Einigung herbeizuführen und das Vorliegen eines tatsächlichen Arbeitsverhältnisses nicht völlig fernliegend erscheint, möchte die Schiedsstelle gleichwohl zur Wiederherstellung des Rechtsfriedens und zur Vermeidung eines Gerichtsverfahrens den Beteiligten eine vermittelnde Lösung unterbreiten, die aus ihrer Sicht den Interessen beider Seiten Rechnung trägt.

4. Lösungsvorschlag der Schiedsstelle

Die Schiedsstelle schlägt den Beteiligten vor, sich darüber einig zu sein, dass sie jeweils zur Hälfte Inhaber des Gebrauchsmusters „(...)“ mit dem Aktenzeichen DE 93 U1 sind.

Dann würden sie in einer Bruchteilsgemeinschaft nach den §§ 741 ff BGB stehen und müssten sich über folgende Punkte einig sein:

Grundsätzlich kann jeder Teilhaber einer solchen Bruchteilsgemeinschaft nach § 743 Abs. 1 BGB die Erfindung benutzen und somit die Erfindungsanteile der anderen Teilhaber mitgebrauchen, soweit er nach § 743 Abs. 2 BGB den Gebrauch durch die

übrigen Teilhaber nicht beeinträchtigt. Von einem Teilhaber erzielte Gebrauchsvorteile würden daher keine Ausgleichspflicht auslösen, da es sich um Vorteile einer befugten Eigennutzung handeln würde⁵, d.h. die Antragstellerin könnte die erfindungsgemäße Lehre in ihrem Betrieb für die Herstellung und den Vertrieb erfindungsgemäßer Produkte uneingeschränkt benutzen, was in gleicher Weise aber auch für den Antragsgegner gelten würde, der sich entweder selbst entsprechend betätigen, oder seinen Anteil verkaufen könnte.

Wollte einer der Beteiligten über die Erfindung einen Lizenzvertrag mit einem Dritten abschließen, läge hierin eine Maßnahme der Verwaltung des gemeinschaftlichen Gegenstands, die nach § 744 Abs. 1 BGB die Teilhaber gemeinschaftlich zu treffen hätten⁶. Die Lizenzgebühren würden dann beiden Beteiligten zustehen.

Die patentamtlichen Gebühren hätten die Beteiligten je zur Hälfte zu tragen, wobei die Antragstellerin dem Antragsgegner die bislang im Zusammenhang mit der Eintragung des Gebrauchsmusters entstandenen Anwalts- und Amtskosten hälftig zu ersetzen hätte.

4. Ergebnis

Die Schiedsstelle möchte darauf hinweisen, dass das Eigentum an der Erfindung, sollte der Antragsgegner nicht Arbeitnehmer bei deren Fertigstellung gewesen sein, abhängig von dem eingangs der Beschäftigungsaufnahme geschlossenen Vertrag ist und dass der Schiedsstelle hiervon ausgehend eine Zuordnung zum Antragsgegner nicht zwingend erscheint.

Die Schiedsstelle schlägt den Beteiligten aufgrund einer Gesamtschau der Problematik vor, den Einigungsvorschlag anzunehmen und sich nicht auf ein wirtschaftlich voraussichtlich nicht zielführendes Streitiges Verfahren vor dem Landgericht einzulassen.
(...)

⁵ BGH vom 22.03.2005 – Az.: X ZR 152/03 – gummielastische Masse II.

⁶ OLG Düsseldorf vom 08.03.2012, Az.: I-2 U 5/11, 2 U 5/11 – Einstiegshilfe für Kanalöffnungen.