



<b>Instanz:</b>	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	<b>Quelle:</b>	Deutsches Patent- und Markenamt
<b>Datum:</b>	18.01.2017	<b>Aktenzeichen:</b>	Arb.Erf. 67/14
<b>Dokumenttyp:</b>	Einigungsvorschlag	<b>Publikationsform:</b>	bearbeiteter Auszug
<b>Normen:</b>	§ 9 ArbEG, § 12 Abs. 1, 6 ArbEG		
<b>Stichwort:</b>	Pauschalvergütung durch Erhöhung des Arbeitsentgelts - unvorhergesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses		

#### **Leitsätze (nicht amtlich):**

1. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine pauschale Vergütung der Dienstleistungen gemäß § 12 Abs. 1 ArbEG geeinigt, die sich in einer vereinbarten Gehaltserhöhung wiederfindet, jedoch keine weiteren Regelungen, inwieweit für diese Erhöhung Vergütungsansprüche nach dem ArbEG oder die allgemeine Lohnentwicklung abgegolten werden sollten, dann ist dies durch Auslegung zu ermitteln.
2. Aus der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland seit dem Zeitpunkt der letzten Gehaltsanpassung kann auf den Anteil der allgemeinen Lohnentwicklung an der gesamten Gehaltserhöhung geschlossen werden.
3. Entfällt durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine jährlich Erfindervergütung von 110 Euro ersatzlos und ist davon auszugehen, dass die Beteiligten bei der Regelung der Gehaltsanpassung und damit der Vergütungsansprüche nach dem ArbEG von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ausgegangen sind, und war die Dienstleistung erst im 6. Jahr, dann ist ein Vergütungsanpassungsanspruch wegen wesentlicher Änderung der maßgeblichen Umstände i.S.v. § 12 Abs. 6 ArbEG zu bejahen.

#### Begründung:

##### **I. Sachverhalt**

Der Antragssteller war seit dem 1. Juli 2003 bei der Antragsgegnerin als technischer Angestellter im Bereich der Betriebsmittel- und Produktentwicklung beschäftigt. Mit Ablauf des 31. Januar 2015 haben die Beteiligten das Arbeitsverhältnis mit Auflösungsvertrag einvernehmlich beendet.

Gegenstand des Schiedsstellenverfahrens sind acht im Arbeitsverhältnis entstandene Dienstleistungen, für welche die Antragsgegnerin Patente erhalten hatte: (...)

Die Dienstleistungen Nr. 1 und Nr. 2, Nr. 4 bis Nr. 6 sowie Nr. 8 wurden bzw. werden nicht benutzt.

Die Dienstleistung Nr. 3 hat die Antragsgegnerin bis Ende des Jahres 2014 benutzt.

Die Dienstleistung Nr. 7 wurde und wird genutzt. Die Antragsgegnerin hat hierzu folgende Umsätze und Umsatzprognosen mitgeteilt: (...)

Im Arbeitsvertrag vom 28.03.2003 hatten die Beteiligten zunächst Folgendes vereinbart:

*„3. Bezüge*

- 3.1 monatliches festes Bruttogehalt: € 4.400,--*
- 3.2 variable freiwillige, jederzeit widerrufbare Zulage abhängig von persönlicher Leistung und Unternehmensergebnis: € 5.000,-- / Jahr*
- (...)“*

Am 14. März 2011 haben die Beteiligten sodann folgende Vereinbarung getroffen:

*„Zwischen der Antragsgegnerin und Herrn X (Erfinder) werden einvernehmlich ab dem 01.03.2011 folgende Punkte des bestehenden Arbeitsvertrages geändert:*

*3. Bezüge*

- 3.1 Monatliches Gehalt: 5.500,- EURO*
- 3.1.1 Monatliches Gehalt ab 01.01.2012: 5.750,- EURO*
- 3.2 variable freiwillige, jederzeit widerrufbare Zulage entfallen*
- (...)“*

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass mit dieser Lohnanpassung die laufenden Ansprüche auf Arbeitnehmererfindervergütung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt waren.

Der Antragsteller begehrt im Schiedsstellenverfahren,

- die Gehaltserhöhung für den Nutzungszeitraum weiter zugewähren und
- diese aufgrund wesentlich erhöhter Umsätze angemessen anzupassen.

Er ist der Auffassung, dass die Erhöhung der Bezüge vollumfänglich als pauschale Erfindervergütung anzusehen sei.

Die Antragsgegnerin hingegen ist der Auffassung, dass die Lohnerhöhung eine Doppelfunktion gehabt habe. Mit der getroffenen Vereinbarung hätte zum einen der allgemeinen Lohnentwicklung Rechnung getragen werden sollen, zum anderen hätten damit Ansprüche auf Arbeitnehmererfindervergütung abgegolten werden sollen. Es sei nicht mehr rekonstruierbar, wie hoch der in der Lohnerhöhung enthaltene Vergütungsbetrag für die laufende Benutzung einzelner Dienstleistungen gewesen sei. Es sei davon auszugehen, dass neben der laufenden Benutzung die nicht genutzten Patente vollumfänglich abgegolten worden seien. Ab dem 1. Februar 2015 sei die Arbeitnehmererfindervergütung neu festzulegen und dabei an der aktuellen wirtschaftlichen Verwertbarkeit der weiter benutzten Dienstleistung zu orientieren. Sie geht davon aus, dass auf die mitgeteilten erfindungsgemäßen Umsätze zur Ermittlung des Erfindungswerts ein Lizenzsatz von 0,5 % anzusetzen sei, der im für den Automobilzulieferbereich marktüblichen Rahmen von 0,1 % bis 2 % läge. Weiterhin geht sie von einem Anteilsfaktor von 15 % aus. Außerdem trägt sie vor, dass sich zwischenzeitlich ergeben hätte, dass der Antragsteller lediglich Miterfinder zu 1/3 gewesen sei, da es zwei weitere Miterfinder gäbe. Für eine einvernehmliche Streitbeilegung ist die Antragsgegnerin jedoch bereit, für die Dauer der laufenden Serienproduktion monatlich pauschal 300 € zu zahlen, was deutlich über dem gesetzlichen Vergütungsanspruch läge. Damit sollen dann jegliche Vergütungsansprüche des Antragstellers mit Beendigung der Serienproduktion als erfüllt gelten.

Der Antragsteller tritt dem entgegen. Die Unklarheiten der arbeitsvertraglichen Pauschalvereinbarung gingen zu Lasten der Antragsgegnerin. Darüber hinaus sei für die laufende Serienproduktion ein Anpassungsbedarf gegeben, der bei einem monatlichen Erfindungswert von 900 € als einigungsfähig anzusehen sei. Zu Lizenzsatz und Anteilsfaktor hat er keine Ausführungen gemacht (...).

## **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 die Dienstleistungen sind gemäß § 43 Abs. 3 ArbEG die Vorschriften des ArbEG in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung anzuwenden, da die Dienstleistungen vor dem 1. Oktober 2009 gemeldet wurden.

### 3. Vergütungsanspruch

Nachdem die Antragsgegnerin die Dienstleistungen unbeschränkt in Anspruch genommen hat, besteht ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 9 Abs. 1 ArbEG dem Grunde nach, zunächst jedoch nicht der Höhe nach.

Die Bemessung der Vergütung richtet sich hingegen gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG nach der wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Dienstleistung und den Aufgaben und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie dem Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistung. Mit wirtschaftlicher Verwertbarkeit meint das Gesetz den Wert der Erfindung. Die wirtschaftliche Verwertbarkeit wird daher als Erfindungswert bezeichnet. Die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistung finden im Anteilsfaktor ihren Niederschlag. Die angemessene Arbeitnehmererfindervergütung nach § 9 Abs. 1 ArbEG ist somit das Produkt aus Erfindungswert x Anteilsfaktor. Weiterhin ist beim Erfindungswert gegebenenfalls zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer die Erfindung nicht alleine gemacht hat (Miterfinderanteil).

### 4. Vergütungsvereinbarung und deren Anpassung

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass sie eine pauschale Vergütung der Dienstleistungen gemäß § 12 Abs. 1 ArbEG vereinbart hatten, die sich in der am 14. März 2011 vereinbarten Gehaltserhöhung wiederfindet. Diese Vereinbarung war auch grundsätzlich zulässig, da sie entsprechend § 22 S.2 ArbEG nach Meldung aller betroffenen Dienstleistungen getroffen wurde.

Allerdings lässt sich der von den Beteiligten schriftlich niedergelegten vertraglichen Regelung in keinsten Weise entnehmen, dass mit ihr Vergütungsansprüche nach dem ArbEG befriedigt werden sollten. Hier unterscheidet sich der Sachverhalt ganz wesentlich von dem, den das Landgericht Düsseldorf im Jahr 2014 zu entscheiden hatte<sup>1</sup> und auf dessen Entscheidung sich der Antragsteller für seine im Schiedsstellenverfahren geltend gemachte Forderung beruft. Dort hatten Arbeitnehmer und Arbeitgeber nämlich ausdrücklich Folgendes schriftlich vereinbart:

*„Der Arbeitnehmer verzichtet im Hinblick auf diese Gehaltsanpassung auf entsprechende Ansprüche bezüglich Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (...), dem Patentgesetz (...) und dem Urheberrechtsgesetz (...) und erklärt sich mit der Gehaltsanpassung insoweit für abgefunden.“*

---

<sup>1</sup> LG Düsseldorf vom 25.03.2014, Az.: 4a O 122/12.

Vorliegend haben die Beteiligten die im ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 28. März 2003 enthaltenen Gehaltsbeträge aber nur durch höhere ersetzt, ohne dies weiter zu erläutern. Fast zwangsläufig ist nunmehr streitig, inwieweit für diese Erhöhung Vergütungsansprüche nach dem ArbEG oder die allgemeine Lohnentwicklung kausal waren bzw. in welchem Verhältnis beide Vertragszwecke zueinander standen. Daher ist der Regelungsgehalt der vorgenommenen Vertragsanpassung nach den §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln.

Nach Auffassung der Schiedsstelle war es bei einer erstmaligen Gehaltsanpassung nach acht Jahren mehr als naheliegend, dass die allgemeine Lohnentwicklung ein ganz wesentlicher Grund für die Anpassung war. Der Antragsteller hatte im Jahr 2003 einschließlich der Jahreszulage ein Bruttojahresgehalt von 57.800 €. Angepasst an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland würde zum Zeitpunkt der letzten Gehaltsanpassung im Januar 2012 ein Bruttojahresgehalt von 67.683,80 € die gleiche Kaufkraft entfalten (Quelle: Statistisches Bundesamt). Tatsächlich haben die Beteiligten ein Bruttojahresgehalt von 69.000 € vereinbart. Nachdem sich die Beteiligten insoweit einig sind, dass mit der Gehaltserhöhung zumindest auch Ansprüche auf Erfindervergütung erfasst werden sollten, geht die Schiedsstelle davon aus, dass 1.316 €/Jahr der pauschalen Bezahlung von Vergütungsansprüchen nach dem ArbEG zuzuordnen sind, d.h. rund 110 €/ Monat.

Nach § 12 Abs. 6 ArbEG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber voneinander die Einwilligung in eine andere Regelung der Vergütung verlangen, wenn sich Umstände wesentlich ändern, die für die vereinbarte/festgesetzte Vergütungsfeststellung maßgebend waren. Somit ist nicht jede, sondern nur eine wesentliche Änderung der Umstände relevant. Darunter sind Veränderungen zu verstehen, die zu einem auffallenden Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung geführt haben, d.h. Art und Höhe der vereinbarten Vergütung müssen durch die später eingetretene Veränderung in einem Maße beeinflusst werden, dass es einem der Beteiligten im Hinblick auf das eingetretene Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung nicht mehr zuzumuten ist, an der bisherigen Regelung festzuhalten.

Die Beteiligten hatten die Befriedigung der Ansprüche auf Arbeitnehmererfindervergütung pauschal mit dem Arbeitsentgelt geregelt. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt hängt nach § 611 Abs. 1 BGB vom Bestand des Arbeitsverhältnisses ab. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verliert der Arbeitgeber seinen Anspruch auf Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer, ist aber auch nicht mehr zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet. Nachdem das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Januar 2015 geendet hat, ist somit auch der Anspruch des Antragstellers auf das Arbeitsentgelt entfallen. Damit verbunden ist vorliegend aufgrund der Einbeziehung der

Arbeitnehmererfindervergütung in das Arbeitsentgelt gleichzeitig der Wegfall der vereinbarten Zahlung der Vergütung nach dem ArbEG. Der vorliegend getroffenen Vergütungsregelung ist weder zu entnehmen, dass sie im Hinblick auf ein absehbares oder gar vereinbartes Ende des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde, noch ist ihr eine Regelung für den eventuellen Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen zu entnehmen. Da davon auszugehen ist, dass die Beteiligten bei der Regelung der Gehaltsanpassung und damit der Vergütungsansprüche nach dem ArbEG von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ausgegangen sind, und die zu vergütenden Dienstleistungen erst im 5. bis 10. Jahr und vor allem die aktuell benutzte Dienstleistung erst im 6. Jahr war, sieht die Schiedsstelle ein ersatzloses Wegfallen von Vergütungszahlungen durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als nicht zumutbar an. Somit ist eine wesentliche Änderung der maßgeblichen Umstände i.S.v. § 12 Abs. 6 ArbEG zu bejahen. Der Antragsteller hat daher nach Auffassung der Schiedsstelle einen Anspruch auf Anpassung der Vergütungsregelung für die Zukunft ab dem 1. Februar 2015.

#### 5. Erfindungswert der benutzten Dienstleistung Nr. 7 ab dem 1. Februar 2015

Der Erfindungswert ist der geldwerte Vorteil, der dem Arbeitgeber aufgrund der Dienstleistung tatsächlich zufließt<sup>2</sup>. Benutzt ein Arbeitgeber wie hier eine Dienstleistung im eigenen Betrieb, ist dieser geldwerte Vorteil das, was der Arbeitgeber einem freien Erfinder für die Nutzung der geschützten technischen Lehre zahlen müsste, wenn ihm das Recht zur Nutzung der technischen Lehre nicht im Rahmen der §§ 5 – 7 ArbEG durch seinen Arbeitnehmer vermittelt worden wäre. Um eine geschützte Erfindung rechtmäßig zu benutzen, schließt ein Unternehmen üblicherweise einen Lizenzvertrag mit dem Erfinder, der die Zahlung von Lizenzgebühren zum Inhalt hat. Bei Umsatzgeschäften ergibt sich die Höhe der Lizenzgebühr dabei regelmäßig aus einer Multiplikation der Umsätze mit erfindungsgemäßen Produkten (Bezugsgröße) mit dem marktüblichen Lizenzsatz. Daher kann durch die fiktive Nachbildung (Lizenzanalogie) eines solchen Lizenzvertrags zwischen einem Unternehmen und einem freien Erfinder am Besten der geldwerte Vorteil bestimmt werden, den der Arbeitgeber einem freien Erfinder zahlen müsste<sup>3</sup>.

Die erfindungsgemäßen Umsätze ab dem 1. Februar 2015 einschließlich einer Prognose bis einschließlich 2019 sind vorliegend von der Antragsgegnerin vorgetragen und vom Antragsteller nicht bestritten worden. Sie betragen für den Gesamtzeitraum 3.246.189,78 €

---

<sup>2</sup> BGH vom 16.04.2002 – Az.: X ZR 127/99 – Abgestuftes Getriebe.

<sup>3</sup> Ständige Schiedsstellenpraxis und Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, vgl. zuletzt BGH vom 06.03.2012 – Az.: X ZR 104/09 – antimykotischer Nagellack I.

Beim marktüblichen Lizenzsatz möchte die Schiedsstelle ihren Überlegungen ausgehend von einem für den Automobilzulieferbereich marktüblichen Höchstlizenzsatz von 2 % einen Lizenzsatz von 1 % zu Grunde legen.

Somit ergibt sich insgesamt ein Erfindungswert von 32.461,90 €

## 6. Anteilfaktor

Der Anteilfaktor 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 Vorteile in Abzug gebracht, die ein Arbeitnehmererfinder 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 beiträgt<sup>4</sup>.

Die genaue Ermittlung des Anteilfaktors erfolgt mittels der Addition von Wertzahlen, die die Stellung der Aufgabe (Wertzahl „a“), die Lösung der Aufgabe (Wertzahl „b“) und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb (Wertzahl „c“) abbilden. Das Ergebnis wird nach der Tabelle der RL Nr. 37 einem Prozentwert zugeordnet. Die Kriterien der Wertzahlermittlung nach den Vergütungsrichtlinien versuchen, die Bedingungen miteinander zu vergleichen, unter denen einerseits der Arbeitnehmererfinder die erfinderische Lösung gefunden hat, und andererseits diejenigen Bedingungen, die für einen freien Erfinder

---

<sup>4</sup> OLG Düsseldorf vom 09.10.2014, Az. I-2 U 15/13, 2 U 15/13.

gelten. In diesem Sinne sind auch die Ausführungen in den RL Nr. 30 – 36 zu verstehen. Ein dem entgegenstehendes Verhaften an einzelnen Formulierungen der RL führt hingegen nicht zu einem sachgerechten Ergebnis.

Nach dem langjährigen Erfahrungsrahmen der Schiedsstelle bewegen sich so errechnete Anteilsfaktoren regelmäßig in einer Bandbreite von 10 – 25 %, wobei Entwickler regelmäßig um die 15 % erreichen. In Ermangelung entgegenstehenden Sachvortrags des Antragstellers geht die Schiedsstelle davon aus, dass der von der Antragsgegnerin angenommene Anteilsfaktor von 15 % sachgerecht ist.

### 7. Vergütungsberechnung

Aus einem Erfindungswert von 32.461,90 € und einem Anteilsfaktor von 15 % ergibt sich ein Vergütungsanspruch von 4.869,28 €, der sich auf den Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Dezember 2019 erstreckt. Mithin würde eine monatliche Vergütung rechnerisch bei 82,53 € liegen.

### 8. Erfindungswert der nicht benutzten Diensterfindung

Die Diensterfindungen Nr. 1, Nr. 2, Nr.4 – 6 und Nr. 8 hat die Antragsgegnerin nicht benutzt. Bei einer Betrachtung des Erfindungswerts dieser Diensterfindungen muss die Diensterfindung Nr. 2 außer Betracht bleiben, da das Patent bereits vor dem 1. Februar 2015 erloschen ist und ein etwaiger Erfindungswert somit bereits mit der Entgeltanpassung abschließend vergütet war.

Für die verbleibenden Diensterfindungen gilt Folgendes:

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs<sup>5</sup> spiegeln die vom Arbeitgeber mit der Erfindung tatsächlich erzielten wirtschaftlichen Vorteile den Erfindungswert wieder. Wenn ein Arbeitgeber aber eine Diensterfindung nicht benutzt, hat er nur Kosten, geldwerten Vorteile fließen ihm aber nicht zu, so dass ihm auch kein tatsächlicher wirtschaftlicher Vorteil entsteht.

Wenn ein Arbeitgeber allerdings ein Patent trotzdem aufrecht erhält, ist davon auszugehen, dass er gleichwohl von einem irgendwie gearteten Nutzen wie z.B. einer möglichen späteren Verwertbarkeit ausgeht. Ein solches Patent wird dann wegen der begründeten Erwartung eines Nutzens trotz fehlender Nutzung ein Erfindungswert zugeschrieben, § 11 ArbEG i.V.m. Nr. 21 der Vergütungsrichtlinien (RL). Die Vergütungsrichtlinien sehen zur Ermittlung des Erfindungswerts eines solchen Vorratspatents eine freie Schätzung vor, was jedoch nicht praxistauglich ist, da Vorratspatente letztlich nur von der mehr oder weniger unsubstantiierten Hoffnung

---

<sup>5</sup> Z.B. BGH vom 16.04.2002 – Az.: X ZR 127/99 – Abgestuftes Getriebe.

zukünftiger Verwertung unter Inkaufnahme von Kosten leben. Die Schiedsstelle hat daher die freie Schätzung durch eigene konkretere Ansätze ersetzt und zunächst in ihrer bis 1996 bestehenden Praxis in einem solchen Fall den Erfindungswert aus dem mittleren Erfindungswert im konkreten Unternehmen benutzter Patente hergeleitet. In der Folge hat sie diesen Ansatz weiterentwickelt, sich vom konkreten Unternehmen gelöst und sich an ihren eigenen Erfahrungswerten orientiert, wonach der mittlere Jahreserfindungswert rund 5.000 DM betrug. 25 % hiervon hatte sie dann regelmäßig als Jahreserfindungswerts nicht benutzter Patente angenommen, mit der Möglichkeit der Abweichung nach oben oder unten in konkret begründeten Einzelfällen. Hieraus hat sich die heutige Schiedsstellenpraxis herausgebildet, stets einen Jahreserfindungswert von 640 € für nicht benutzte Patente anzunehmen und diesen Wert bei zusätzlichen nichtverwerteten Auslandsschutzrechten auf 770 € zu erhöhen.

Nachdem dem Unternehmen nach Erfindungsmeldung bzw. Patentanmeldung eine gewisse Anlaufzeit zuzubilligen ist, die Faktoren wie z.B. Überlegungszeit, Patenterteilungsverfahren und Erprobungszeit Rechnung trägt, nimmt die Schiedsstelle – gestützt durch den Regelungsgehalt des § 44 Abs. 2 PatG, der dem Anmelder für den Prüfungsantrag eine Überlegungs- und Prüfungszeit von sieben Jahren einräumt – eine Vergütungspflicht für nicht genutzte, aber gleichwohl nicht aufgegebene Schutzrechte im Regelfall erst ab dem 8. Patentjahr gerechnet ab der Patentanmeldung an. Daher beträgt der Erfindungswert ab dem 8. Patentjahr 640 € bzw. 770 € jährlich, solange der Arbeitgeber das Patent nicht benutzt, aber aufrecht erhält.

Vorliegend ist nicht bekannt, wie lange die Antragsgegnerin die Schutzrechte aufrechterhalten wird. In Teilen der Industrie ist es verbreitete Praxis, statt dieser jährlichen Betrachtung einen pauschalen Erfindungswert mit den Erfindern zu vereinbaren, was die Schiedsstelle für sachgerecht hält, wenn dies auf Grundlage einer vernünftigen Prognose zur voraussichtlichen Lebensdauer der Patente erfolgt. Nimmt man vorliegend einen geschätzten Vorraterfindungswert von 4.000 € pro Patent an, ergibt sich ein Erfindungswert von 20.000 €. Bei einem Anteilsfaktor von 15 % ergibt sich daraus eine Vorratsvergütung von 3.000 €.

#### 9. Vorschlag der Schiedsstelle

Die Schiedsstelle empfiehlt dem Antragsteller, das Angebot der Antragsgegnerin, für die Dauer der Nutzung pauschal 300 € monatlich zu bezahlen und damit alle Ansprüche für alle Diensterfindungen endgültig abzugelten, anzunehmen.

Denn aus der aufgezeigten Erfindervergütung für die Benutzung der Diensterfindung Nr. 7 und der Vorratsvergütung für die nicht benutzten Diensterfindungen Nr. 1, Nr.4 – 6 und

Nr. 8 würde sich rechnerisch lediglich ein monatlicher Betrag von 133,40 € ergeben ([4.869,28 € + 3000 €] / 59 Monate).

Wendet man gar die Überlegungen des Landgerichts Düsseldorf zur Lösung der hier vorliegenden Problematik an (LG Düsseldorf vom 25.03.2014, Az.: 4a O 122/12), würde sich sogar nur eine Vergütung von 55 € pro Monat (0,5 x arbeitnehmererfindervergütungsgemäßer Anteil an der Gehaltserhöhung von 110 €/Monat; siehe oben Ziffer 4) für die Laufzeit des am längsten laufenden Schutzrechts ergeben.

#### 10. zur streitigen Höhe des Miterfinderanteils

Die Antragsgegnerin hatte zuletzt die Höhe des Miterfinderanteils des Antragstellers streitig gestellt. Die Schiedsstelle empfiehlt der Antragsgegnerin, zum Zwecke einer abschließend Rechtsfrieden schaffenden Lösung diesen Punkt nicht weiter zu verfolgen. Die Schiedsstelle ist für diese Fragestellung nämlich nicht zuständig. Die Beteiligten müssten sich insoweit vor der Patentstreitkammer des Landgerichts weiter auseinandersetzen. Im Einzelnen gilt zur streitigen Miterfinderschaft nämlich Folgendes:

Die Frage der Erfinderschaft ist Inhalt des § 6 PatG. Da weder diese Regelung zwischen freien Erfindern und Arbeitnehmererfindern unterscheidet noch im ArbEG entsprechende Sonderregelungen für Arbeitnehmererfinder zur Erfinderschaft enthalten sind, gilt § 6 PatG für alle Erfinder gleichermaßen. Haben mehrere gemeinsam eine Erfindung gemacht, so steht ihnen gemäß § 6 S. 2 PatG das Recht auf das Patent gemeinschaftlich zu. Hierbei gilt derjenige als Erfinder, der den Erfindungsgedanken erkennt, dessen schöpferischer Tätigkeit die Erfindung also entspringt. Der Kreis der Miterfinder erfasst daher all diejenigen, die einen schöpferischen Beitrag zu der technischen Lehre der Erfindung geleistet haben<sup>6</sup>. Zur Klärung der Frage der Erfinderschaft bzw. der Miterfinderschaft ist daher die gesamte unter Schutz gestellte technische Lehre und deren Zustandekommen in den Blick zu nehmen und zu prüfen, mit welcher konkreten schöpferischen Eigenleistung der Einzelne zu der in ihrer Gesamtheit zu betrachtenden Erfindung beigetragen hat<sup>7</sup>.

Die Erfinderbenennung bei der Anmeldung der Dienstleistungen zur Erteilung von Patenten hat für die Frage der korrekten Miterfinderanteile hingegen keine konstitutive Wirkung und ist daher nicht weiter von Belang. Es handelt sich hierbei nämlich lediglich um die Gewährleistung des Erfinderpersönlichkeitsrechts, wobei es Ziel des Gesetzes ist,

---

<sup>6</sup> BGH vom 17.05.2011 – X ZR 53/08 – Atemgasdrucksteuerung.

<sup>7</sup> BGH vom 17.05.2011 – X ZR 53/08 – Atemgasdrucksteuerung und vom 20.02.1979 – X ZR 63/77 – Biedermeiermanschetten.

vor allem das negative Recht zu gewährleisten, nämlich als Erfinder im Verborgenen zu bleiben.

Somit ist die Frage der korrekten Miterfinderanteile vorliegend ungeklärt. Die Klärung dieser Frage obliegt aber nicht der gesetzlichen Zuständigkeit der Schiedsstelle.

Nach dem Wortlaut des § 28 ArbEG kann die Schiedsstelle „in allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes“ angerufen werden; gemeint ist das Arbeitnehmererfindergesetz.

Die Formulierung „auf Grund dieses Gesetzes“ in § 28 ArbEG stellt bei Anwendung der grammatikalischen Interpretation (Auslegung des Wortlauts) eine weite generalklauselartig wirkende Formulierung dar, die nur eingeschränkt bestimmt ist und deren Regelungsumfang durch weitere Auslegung zu ermitteln ist. Vorrangig ist hierbei die systematische Interpretation (Auslegung des Regelungszusammenhangs) heranzuziehen. Nach § 37 Abs. 1 ArbEG können „Rechte oder Rechtsverhältnisse, die in diesem Gesetz geregelt sind“, gemeint ist das Arbeitnehmererfindergesetz, im Wege der Klage erst geltend gemacht werden, nachdem ein Verfahren vor der Schiedsstelle vorausgegangen ist. Diese Norm regelt eine Sachurteilsvoraussetzung für Klagen im Zivilprozess und nimmt von ihrem Regelungszusammenhang her unmittelbar Bezug auf § 28 ArbEG. Der Wortlaut ist bestimmter als der des § 28 ArbEG und konkretisiert diesen somit. Folglich ist die Schiedsstelle sachlich nur zuständig, wenn Rechte oder Rechtsverhältnisse geltend gemacht werden, die im Arbeitnehmererfindergesetz geregelt sind. Soweit für die Klärung einer rechtlichen Fragestellung im Klageverfahren vor den Zivilgerichten ein Schiedsstellenverfahren nicht Sachurteilsvoraussetzung ist, besteht somit nach der Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs auch kein Anspruch auf Prüfung im Verfahren vor der Schiedsstelle<sup>8</sup>. Nach der vorrangigen grammatikalischen und systematischen Interpretation ist die Schiedsstelle somit für alle Ansprüche zuständig, die sich aus den im ArbEG geregelten Rechten und Rechtsverhältnissen unmittelbar herleiten, nicht aber für solche, die sich ausschließlich aus anderen Bestimmungen ergeben. Mangels Rechtsgrundlage ist ihr hier das Tätigwerden verwehrt.

Fragen der Erfinderschaft und der Miterfinderschaft sind aber wie eingangs dargestellt ausschließlich im Patentgesetz, insbesondere in § 6 PatG, nicht aber im ArbEG geregelt. Solche Fragestellungen sind somit ohne vorangegangene Zuständigkeit der Schiedsstelle den Patentstreitkammern der Landgerichte unmittelbar zugewiesen.

---

<sup>8</sup> BayVGH vom 11. Februar 2014 – Az.: 5 C 13.2380.

Um gleichwohl eine gütliche Streitbeilegung zu ermöglichen, schlägt die Schiedsstelle außerhalb ihrer Zuständigkeit der Antragsgegnerin vor, den Antragsteller rechnerisch als Alleinerfinder zu behandeln (...).