



<b>Instanz:</b>	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	<b>Quelle:</b>	Deutsches Patent- und Markenamt
<b>Datum:</b>	13.07.2018	<b>Aktenzeichen:</b>	Arb.Erf. 43/16
<b>Dokumenttyp:</b>	Einigungsvorschlag	<b>Publikationsform:</b>	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
<b>Normen:</b>	§§ 5, 6 ArbEG, § 26 ArbEG, §§ 167 Abs. 1, 164 Abs. 3 BGB, § 812 Abs. 1 S. 1 2. Alt BGB i.V.m. § 818 Abs. 1 BGB, § 106 S.2 GewO		
<b>Stichwort:</b>	Vergütungsschuldner bei Abspaltung eines Betriebsteils; konzernangehöriges Unternehmen als Empfangsvertreter des Arbeitgebers für Erfindungsmeldungen		

#### **Leitsätze (nicht amtlich):**

1. Erfolgt eine Abspaltung eines Betriebsteils, welchem Arbeitnehmererfindungen zuzuordnen sind, zu dem Zweck, diesen im Konzern zu behalten, um sodann die verbleibenden, die Erfinder nicht betreffenden Betriebsteile an ein anderes Unternehmen zu verkaufen und verbleiben dabei die Arbeitnehmererfindungen bzw. die entsprechenden Schutzrechte und Schutzrechtsanmeldungen sämtlich im Konzern, welchem der Betriebsteil angehört, dann ist der abgespaltete Betriebsteil weiterhin Schuldner eines etwaigen Vergütungsanspruchs aus diesen Erfindungen.
2. Der Vergütungsanspruch besteht auch dann, wenn die Arbeitnehmererfinder zum Zeitpunkt der Umfirmierung/Verschmelzung „ihres“ Betriebsteils bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden waren (§ 26 ArbEG).
3. Hat die Erfindungsmeldung entsprechend einem firmenintern vorgegebenen Verfahren nicht an die Arbeitgeberin, sondern an ein konzernangehöriges Unternehmen zu erfolgen, dann ist infolge dieser Weisungslage gemäß §§ 167 Abs. 1, 164 Abs. 3 BGB das konzernangehörige Unternehmen Empfangsvertreter i.S.v. § 5 Abs. 1 ArbEG für die Arbeitgeberin mit unmittelbarer Wirkung dieser gegenüber.

4. Ein konkludenter Abschluss einer Vergütungsvereinbarung durch die widerspruchslose Entgegennahme von Vergütungsbeträgen kommt nur dann in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer zunächst der objektive Inhalt eines Vergütungsangebots eindeutig erkennbar geworden ist. Das ist bei 20 Dienstleistungen dann nicht der Fall, wenn weder aus den Entgeltabrechnungen noch in anderer Weise erkennbar geworden ist, für welche Erfindung genau überhaupt Vergütung bezahlt worden ist.

### Begründung:

#### **I. Hinweise zum Schiedsstellenverfahren**

(...)

#### **II. Sachverhalt**

Die Antragsteller waren von Mai 2002 bis Mitte 2011 bei der „X GmbH“ beschäftigt. Sie sind mit unterschiedlichen Miterfinderanteilen an 20 zur Erteilung eines Patents angemeldeten Erfindungen aus dieser Zeit beteiligt. Im Schiedsstellenverfahren machen sie diesbezüglich Ansprüche auf Erfindungsvergütung nach § 9 ArbEG gegen die Antragsgegnerin „Y GmbH“ geltend.

Die Antragsteller haben vorgetragen, dass sie die Erfindungen entsprechend dem firmenintern vorgegebenen Prozess der konzernangehörigen „Z Inc.“ in den USA mitgeteilt hätten, welche die Mitteilungen bearbeitet und unter Einbindung der Erfinder entsprechende Patente angemeldet hätte.

Sie tragen weiter vor, dass der Betriebsteil „Z“ der „X GmbH“, in welchem sie gearbeitet hätten, im März 2014 an die Antragsgegnerin übertragen worden sei.

Die Antragsgegnerin vertritt die Auffassung, dass sie nicht die richtige Anspruchsgegnerin sei. Die Antragsteller hätten nie in einem Arbeitsvertragsverhältnis zu ihr gestanden. Zwar sei der Betriebsteil „Z“ im Wege der Abspaltung im März 2014 auf sie übergegangen. Bei dieser Übertragung handele es sich aber nicht um eine Gesamtrechtsnachfolge, sondern um eine Sonderrechtsnachfolge, weshalb etwaige Pflichten der „X GmbH“ nicht auf sie übergegangen sein könnten. Sie hat sich hierzu auf ein BGH-Urteil (V ZR 79/07 vom

25.01.2008) und ein BFH-Urteil (IV R 29/08 vom 05.11.2009) berufen. Die „X GmbH“ selbst sei sodann Mitte 2004 auf die „U Group“ übergegangen.

Die Antragsgegnerin hat auch ausgeführt, dass die streitbefangenen Schutzrechte nicht mit der „X GmbH“ übergegangen, sondern im Konzern verblieben sind.

Nach Auffassung der Antragsgegnerin stehe einem Vergütungsanspruch außerdem bereits die Tatsache entgegen, dass die Antragsteller die Erfindungen niemals ihrer Arbeitgeberin gemeldet hätten.

Zudem seien Vergütungszahlungen erfolgt, die verbindlich geworden seien und deren Unbilligkeit wegen Fristablaufs nicht mehr geltend gemacht werden könne.

(...)

### **III. Wertung der Schiedsstelle**

#### **1. Beteiligte**

Beteiligte im Schiedsstellenverfahren sind ausschließlich die Antragsteller und die Antragsgegnerin „Y GmbH“, weshalb auch nur zu dem Bestehen von etwaigen Ansprüchen zwischen diesen Beteiligten Stellung zu nehmen ist. Eine Streitverkündung, wie sie im Zivilverfahren vor den ordentlichen Gerichten die §§ 72 ff ZPO ermöglichen, kennt das Verfahren vor der Schiedsstelle gemäß § 33 ArbEG nicht und sie wäre ihm auch wesensfremd. Denn das Schiedsstellenverfahren ist ein freiwilliges zweiseitiges Verfahren, das das Ziel verfolgt, den Rechtsfrieden zwischen diesen beiden Beteiligten wiederherzustellen (§§ 28, 31, 35 Abs. 1 ArbEG).

#### **2. Passivlegitimation**

Die Schiedsstelle geht aufgrund der ihr im Schiedsstellenverfahren bekannt gewordenen Tatsachen davon aus, dass die Anspruchsgegnerin dem Grunde nach Vergütungsschuldnerin hinsichtlich der streitgegenständlichen Erfindungen ist.

Ausweislich des vorgelegten Handelsregisterauszugs ist der Betriebsteil „Z“, dem die Antragsteller bis 2011 angehört haben, im Jahr 2014 im Wege der Abspaltung auf die Antragsgegnerin übertragen worden. Grundlage war ein Spaltungs- und Übernahmevertrag (...), der der Schiedsstelle nicht vorgelegt worden ist, dessen Inhalt jedoch maßgeblich für den Umfang der übergebenen Wirtschaftsgüter, Rechte und

Pflichten ist. Dieser Vertrag unterliegt der Auslegung nach den Grundsätzen der §§ 133, 157 BGB, die wiederum der Überprüfung dient, was konkret wem zuzuordnen ist und welche Verpflichtungen dementsprechend wem zuzuordnen sind<sup>1</sup>.

Nachdem die Antragsgegnerin diesen Vertrag nicht offengelegt hat, kann sich die Schiedsstelle bei ihrer Betrachtung im Sinne der angeführten BGH-Rechtsprechung nur auf das stützen, was ihr die Beteiligten zu den Rahmenbedingungen der Abspaltung vorgetragen haben. Demnach ist die Abspaltung des Betriebsteils Z, dem die Antragsteller angehört hatten und dem die streitgegenständlichen Erfindungen zuzuordnen sind, zu dem Zweck erfolgt, diesen im Konzern zu behalten, um sodann die verbleibenden die Antragsteller nicht betreffenden Betriebsteile an die US-amerikanische Private-Equity-Gesellschaft „U Group“ zu verkaufen. Das erklärt auch, warum die streitgegenständlichen Schutzrechtsanmeldungen und Schutzrechte sämtlich im Konzern verblieben und nicht verkauft worden sind. Folglich ist der Betriebsteil „Z“ im Geschäftsbetrieb der Antragsgegnerin vollumfänglich weitergeführt worden. Dass die Antragsteller zum Zeitpunkt der Umfirmierung/Verschmelzung „ihres“ Betriebsteils bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden waren, ist gemäß § 26 ArbEG ohne Folge für ihren Vergütungsanspruch, da die streitgegenständlichen Erfindungen gerade nicht verkauft worden sind. Diese sind folglich weiterhin im Konzern, namentlich von der Antragsgegnerin zu vergüten.

Das von der Antragsgegnerin zitierte Urteil des BFH vom 05.11.2009 - Az.: IV R 29/08 steht dem nicht entgegen; es berührt den vorliegenden Sachverhalt nicht einmal. Denn das Urteil beschäftigt sich lediglich mit der steuerrechtlichen Frage, auf welchen Rechtsnachfolger eine Steuerschuld nach § 45 AO übergeht und nicht mit der Frage, gegen wen Ansprüche eines Erfinders auf Vergütung zu richten sind und ist deshalb nicht einschlägig.

### 3. Vergütungsanspruch

Voraussetzung für einen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erfindungsvergütung nach § 9 Abs. 1 ArbEG ist zunächst, dass der Arbeitgeber eine vom Arbeitnehmer nach

---

<sup>1</sup> BGH vom 25.01.2008 – Az.: V ZR 79/07.

§ 5 ArbEG gemeldete Diensterfindung nach den §§ 6, 7 ArbEG in Anspruch genommen hat.

Der Schiedsstelle ist nicht bekannt, ob die Arbeitgeberin der Antragsteller dies getan hat. Die Antragsgegnerin lehnt einen Vergütungsanspruch jedenfalls mit der Begründung ab, dass keine Erfindungsmeldungen abgegeben worden seien und deshalb auch keine den Vergütungsanspruch auslösende Inanspruchnahme erklärt worden sei. Dem kann die Schiedsstelle nicht folgen. Nach Auffassung der Schiedsstelle haben die Antragsteller die Diensterfindungen ihrer Arbeitgeberin zumindest in einer Art und Weise zur Kenntnis gebracht, die nach Maßgabe der gefestigten BGH-Rechtsprechung dem Sinn und Zweck des § 5 ArbEG genügt hat, und haben damit die Inanspruchnahmefristen des § 6 ArbEG ausgelöst, und zwar hinsichtlich der bis zum 30.09.2009 mitgeteilten Erfindungen nach Maßgabe des § 6 Abs. 2 ArbEG in der bis dahin geltenden Fassung und hinsichtlich der ab dem 1.10.2009 mitgeteilten Erfindungen nach Maßgabe des § 6 Abs. 2 ArbEG in der heute geltenden Fassung. Denn es wurden auf die streitgegenständlichen Diensterfindungen samt und sonders Patente angemeldet<sup>2</sup>.

Nach § 5 Abs. 1 ArbEG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine gemachte Diensterfindung seinem Arbeitgeber zu melden. Adressat einer wirksamen die Rechte- und Pflichtenfolge der §§ 6 ff. ArbEG auslösenden Erfindungsmeldung wäre nach dem Wortlaut des Gesetzes zwar zunächst die „X GmbH“ und nicht die „Z Inc.“ in den USA gewesen.

Allerdings obliegt es dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S.2 GewO, die Ordnung im Betrieb und das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb näher zu bestimmen. Die Arbeitnehmer der „X GmbH“ waren offensichtlich durch die von der Arbeitgeberin vorgegebenen innerbetrieblichen Prozesse betrieblich verpflichtet, Erfindungen ausschließlich der „Z Inc.“ in den USA mitzuteilen. Die Frage wohin eine Erfindungsmeldung zu richten ist, war somit zum Zeitpunkt, als die Antragsteller die streitgegenständlichen Erfindungen der „Z Inc.“ mitgeteilt haben, im Wege des Direktionsrechts eindeutig geregelt. Jede dagegen verstoßende Verhaltensweise wäre ein arbeitsrechtlicher Pflichtenverstoß gewesen, der mit Abmahnung und Kündigung

---

<sup>2</sup> BGH vom 04.04.2006, Az.: X ZR 155/03 – Haftetikett; vom 12.04.2011, Az.: X ZR 72/10 – Initialidee; vom 14.02.2017, Az.: X ZR 64/14 – Lichtschutzfolie.

hätte geahndet werden können, weshalb den Antragstellern gar keine andere Wahl geblieben ist, als die Erfindungen in der hier gegebenen Art und Weise mitzuteilen.

Rechtlich gesehen, war die „Z Inc.“ infolge dieser Weisungslage gemäß §§ 167 Abs. 1, 164 Abs. 3 BGB Empfangsvertreterin i.S.v. § 5 Abs. 1 ArbEG für die „X GmbH“. Folglich haben die gegenüber der „Z Inc.“ abgegebenen Erklärungen unmittelbar gegen die „X GmbH“ gewirkt und sind dieser deshalb mit Eingang bei der „Z Inc.“ gemäß § 6 Abs. 2 ArbEG zugegangen.

In welcher Form die Mitteilungen erfolgt sind, ist im Schiedsstellenverfahren offengeblieben. Es ist letztlich aber auch nicht von Belang. Denn nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs<sup>3</sup> soll das in § 5 ArbEG normierte Erfordernis einer gesonderten schriftlichen Erfindungsmeldung sicherstellen, dass dem Arbeitgeber Diensterfindungen seiner Arbeitnehmer und die insoweit maßgeblichen Umstände so bekannt werden, dass er den Erfindungscharakter und die an der Erfindung beteiligten Personen erkennen kann und in der Lage ist, sachgerecht über eine Inanspruchnahme oder Freigabe, über den der Erfindung gerecht werdenden Inhalt einer Schutzrechtsanmeldung und über die Festsetzung einer Vergütung allen Miterfindern gegenüber zu entscheiden. Sollte eine Erfindung jedoch nicht gesetzeskonform gemeldet worden sein, sei dies deshalb dann nicht von Belang, wenn in einer der ordnungsgemäßen Meldung vergleichbaren anderweitigen Form dokumentiert ist, dass der Arbeitgeber das Wissen und die Erkenntnismöglichkeiten hat, die ihm nach § 5 ArbEG vermittelt werden müssen. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Diensterfindung mit dem Inhalt der von seinem Arbeitnehmer entwickelten technischen Lehre zum Patent anmeldet und dabei die an der Entwicklung beteiligten Erfinder benennt. Die hinreichend zuverlässige aktenmäßige Grundlage für den Fristbeginn der Inanspruchnahmefrist stelle dann die Einreichung der Patentanmeldung dar. Vorliegend wurden auf die die streitgegenständlichen Diensterfindungen samt und sonders Patente angemeldet, so dass die viermonatigen Inanspruchnahmefristen des § 6 Abs. 2 ArbEG alter wie neuer Fassung in jedem Fall spätestens mit der jeweiligen Patentanmeldung ausgelöst wurden.

---

<sup>3</sup> Entscheidung vom 04.04.2006, Az.: X ZR 155/03 – Haftetikett; Entscheidung vom 12.04.2011, Az.: X ZR 72/10 – Initialidee; Entscheidung vom 14.02.2017, Az.: X ZR 64/14 – Lichtschutzfolie.

Soweit die Inanspruchnahmefrist des § 6 Abs. 2 ArbEG in der aktuell gültigen Fassung ausgelöst worden ist, hat die die X GmbH infolge der Fiktion des § 6 Abs. 2 ArbEG die Dienstleistungen mit der Folge in Anspruch genommen, dass die Antragsgegnerin nach § 9 Abs. 1 ArbEG zur Erfindungsvergütung verpflichtet ist.

Soweit die Inanspruchnahmefrist des § 6 Abs. 2 ArbEG in der bis zum 30.09.2009 geltenden Fassung ausgelöst worden ist, wird sich die Antragsgegnerin damit auseinandersetzen haben, ob eine wirksame Inanspruchnahme erklärt worden ist, oder ob diese Erfindungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ArbEG in der der bis zum 30.09.2009 geltenden Fassung frei geworden sind. Dann bestände dem Grunde nach ein Anspruch der Antragsteller nicht nach § 9 ArbEG, sondern nach § 812 Abs. 1 S. 1 2. Alt BGB i.V.m. § 818 Abs. 1 BGB auf Herausgabe des Erlangten.

#### 4. Vergütungsvereinbarung und Unbilligkeit

Es sind vorliegend verschiedentlich kleinere Vergütungsbeträge bezahlt worden. Die Schiedsstelle ist jedoch der Auffassung, dass hierdurch keine Vergütungsvereinbarungen geschlossen worden sind, an welche die Beteiligten nach dem Grundsatz, dass Verträge eingehalten werden müssen („pacta sunt servanda“), gebunden wären.

Denn Vergütungsvereinbarungen sind Rechtsgeschäfte, bei denen durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen ein rechtlicher Erfolg erzielt wird, die mithin ein Angebot und dessen Annahme voraussetzen.

Zwar schreibt § 12 Abs. 1 ArbEG für eine Vergütungsvereinbarung keine bestimmte Form vor, weshalb eine Einigung betreffend Art und Höhe der zu zahlenden Vergütung wie jede andere rechtsgeschäftliche Handlung auch formlos zustande kommen kann, auch durch konkludentes Handeln.

Voraussetzung wäre aber, dass den Antragstellern zunächst der objektive Inhalt eines Vergütungsangebots eindeutig erkennbar geworden ist. Nur dann käme ein konkludenter Vertragsschluss durch die widerspruchslöse Entgegennahme von Vergütungsbeträgen in Betracht. Nachdem im vorliegenden Fall weder aus den Entgeltabrechnungen noch in anderer Weise irgendwie erkennbar war, für welche Erfindung genau überhaupt Vergütung bezahlt worden ist, geschweige denn welche Faktoren der Berechnung zugrunde gelegen haben, liegen gar keine

Vergütungsangebote vor, die durch widerspruchslose Annahme der Vergütungsbeträge hätten angenommen werden können.

In Ermangelung von Vergütungsvereinbarungen ist auch die Frage der Unbilligkeit und insbesondere die Frist des § 23 Abs. 2 ArbEG, innerhalb derer die Unbilligkeit nur geltend gemacht werden kann, nicht von Belang.

#### 5. Auskunftsanspruch

Nachdem die Antragsteller Vergütungsansprüche nach § 9 ArbEG, möglicherweise auch nach § 812 BGB haben, haben sie hinsichtlich der Umsätze mit erfindungsgemäßen Produkten einen Auskunftsanspruch gegen die Antragsgegnerin.

Beim Auskunftsanspruch handelt es sich um eine Auskunftspflicht nach Treu und Glauben, die zu Gewohnheitsrecht erstarkt ist. Sie beruht auf dem das gesamte Rechtsleben beherrschenden Grundsatz des § 242 BGB, wonach jedermann in der Ausübung seiner Rechte und der Erfüllung seiner Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln hat. Daraus ergibt sich eine Auskunftspflicht, wenn die zwischen den Parteien bestehende Rechtsbeziehung es mit sich bringt, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über das Bestehen oder den Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Beim arbeitnehmererfinderrechtlichen Auskunftsanspruch ist diese Sonderrechtsbeziehung der Anspruch auf angemessene Vergütung nach § 9 ArbEG, im Falle einer frei gewordenen Erfindung der Anspruch auf Herausgabe des Erlangten nach § 812 Abs. 1 S. 1 2. Alt BGB i.V.m. § 818 Abs. 1 BGB. Der Arbeitnehmererfinder trägt nämlich die Darlegungs- und Beweislast für die seine Ansprüche begründenden Umstände. Die wesentlichen Parameter liegen aber in der Sphäre des Arbeitgebers. Die Geltendmachung und Durchsetzung seiner Ansprüche ist dem Arbeitnehmererfinder daher nur möglich, wenn er durch den Anspruch auf Auskunftserteilung in die Lage versetzt wird, sich Informationen über diese Parameter zu verschaffen. Art und Umfang der Auskunftspflicht richten sich nach den Bedürfnissen des Gläubigers unter schonender Rücksichtnahme auf die Belange des Schuldners und ein etwaiges schutzbedürftiges Geheimhaltungsinteresse. Die Auskunftspflicht ist auf eine reine Wissenserklärung gerichtet. Ihr ist dann genüge getan, wenn die für die Durchsetzung

der Gläubigeransprüche notwendigen Informationen gegeben wurden<sup>4</sup>. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber somit nicht unbeschränkt alle Angaben verlangen, die zur Bestimmung und Überprüfung der angemessenen Erfindervergütung irgendwie hilfreich und nützlich sind oder sein können, sondern nur solche Angaben, die zur Ermittlung der angemessenen Vergütung unter Berücksichtigung der beiderseitigen berechtigten Interessen erforderlich sind<sup>5</sup>. Vorliegend wären das die Umsätze mit erfindungsgemäßen Produkten. Diese Auskünfte hat die Antragsgegnerin noch nicht erteilt.

Über den Auskunftsanspruch hinaus geht der sogenannte Rechnungslegungsanspruch, d.h. die Verpflichtung, über die erzielten Umsätze weitergehend Rechenschaft abzulegen und gegebenenfalls Belege vorzulegen. Dieses Instrument bedarf einer besonderen Rechtfertigung. Der Anspruch auf Rechnungslegung wird für arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsansprüche vergleichbar dem Auskunftsanspruch aus § 9 ArbEG<sup>6</sup> i.V.m. § 242 BGB hergeleitet, umfasst neben der Wissenserklärung des Auskunftsanspruchs aber zusätzlich nach § 259 Abs. 1 BGB eine Pflicht, eine geordnete Zusammenstellung der Einnahmen mitzuteilen und, soweit üblich, Belege vorzulegen. Der Anspruch auf Rechnungslegung ist somit ein vom Auskunftsanspruch zu unterscheidender und grundsätzlich weitergehender eigener Anspruch, wenngleich die Grenzen fließend sein können<sup>7</sup>. Der Unterschied zur reinen Auskunft besteht darin, dass es sich zwar um eine besonders genaue Art der Auskunft handelt - insofern sind die Übergänge fließend -, diese Form der Auskunft aber auch einen rechtfertigenden Charakter aufweist<sup>8</sup>. Dementsprechend führt auch der BGH aus, dass der Arbeitnehmererfinder einen Anspruch auf Auskunftserteilung hat, die eine Pflicht zur Rechnungslegung zum Inhalt haben kann<sup>9</sup>. Die Pflicht, über den Auskunftsanspruch hinaus in rechtfertigender Art und Weise Rechnung legen zu müssen, setzt zunächst eine vom Arbeitgeber verursachte Situation wachsenden

---

<sup>4</sup> Grüneberg in Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 75. Auflage 2016, § 242 Rn. 1, § 260 RNR. 4, 6, 14.

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

<sup>6</sup> Ggf. § 812 Abs. 1 S. 1 2. Alt BGB i.V.m. § 818 Abs. 1 BGB.

<sup>7</sup> Münchener Kommentar, 7. Auflage 2016, § 259 RNR. 21; Grüneberg in Palandt, 75. Auflage 2016, § 259 RNR. 7; BGH vom 29.01.1985, Az.: X ZR 54/83 – Thermotransformator.

<sup>8</sup> So auch Heinrichs in Palandt, 67. Auflage 2008, § 261 RNR. 1.

<sup>9</sup> BGH vom 6.02.2002, Az.: X ZR 215/00 – Drahtinjektionseinrichtung.

Misstrauens<sup>10</sup> voraus, die es rechtfertigt, dass die abgegebenen Wissenserklärungen Plausibilitätskontrollen unterzogen werden können. Die Antragsgegnerin wird sich hinsichtlich ihrer bisherigen Haltung zu Vergütungsansprüchen der Antragsteller damit auseinandersetzen müssen, keine solche Situation wachsenden Misstrauens entstehen zu lassen.

## 6. Ergebnis

Auf Grund der aufgezeigten Rechtslage empfiehlt die Schiedsstelle den Beteiligten, sich darüber einig zu sein, dass hinsichtlich aller streitgegenständlicher Diensterfindungen ein Vergütungsanspruch der Antragsteller gegen die Antragsgegnerin dem Grunde nach gemäß § 9 Abs. 1 ArbEG besteht und dass dessen Höhe gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG von mit Hilfe der Lizenzanalogie zu ermittelnden Erfindungswerten, Miterfinderanteilen und Anteilsfaktoren und der Frage abhängt, in welchem Maße der Vergütungsanspruch bereits erfüllt worden ist.

---

<sup>10</sup> BGH vom 17.11.2009, Az.: X ZR 137/07-Türinnenverstärkung.