



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	13.02.2019	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 18/18
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
Normen:	§ 41 ArbEG, § 4 ArbEG, § 18 ArbEG		
Stichwort:	Freie und gebundene Erfindung; verwaltungsinterne Vergütungsricht- linie		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Jede betriebsbezogene Erfahrung, die einer Erfindung zugeordnet werden kann, macht eine Erfindung zur Dienstleistung.
2. Hat ein Erfinder nach Abgabe einer Dienstleistungsmeldung erklärt, eine freie Erfindung gemacht zu haben, ist eine daraufhin vom Arbeitgeber erklärte Inanspruchnahme als wirksames Bestreiten i.S.v. § 18 Abs. 2 ArbEG anzusehen.
3. Liegt eine freie Erfindung vor, führt eine Inanspruchnahmeerklärung des Arbeitgebers nicht zu einem Übergang der vermögenswerten Rechte an der Erfindung auf den Arbeitgeber.
4. Für die Frage, ob verwaltungsinterne Vergütungsrichtlinien für Dienstleistungen zusätzliche über die gesetzlichen Ansprüche des ArbEG hinausgehende freiwillige Leistungen des Arbeitgebers vorsehen und ob darauf ein Anspruch besteht, ist die Schiedsstelle nicht zuständig.

Begründung

I. Hinweise zum Schiedsstellenverfahren

(...)

II. Sachverhalt

Gegenstand des Schiedsstellenverfahrens ist die Frage, ob der Antragsteller aufgrund der Inanspruchnahme einer von ihm als Diensterfindung gemeldeten Erfindung durch die Antragsgegnerin einen Vergütungsanspruch gegen die Antragsgegnerin hat (so vom Antragsteller ausdrücklich klargestellt mit Schriftsatz vom 12.09.2018 (S. 3). Der Antragsteller geht davon aus, dass er infolge der Inanspruchnahme aufgrund der sehr wichtigen Bedeutung der Erfindung für die Bundesrepublik Deutschland einen Anspruch auf 100.000 € (Schriftsatz vom 14.03.2018 S. 6), zumindest aber auf 25.000 € (Schriftsatz vom 18.07.2018 S. 3) Vergütung habe. Darüber hinaus gehende Vergütungsansprüche sollten nach ArbEG und mit Hilfe der Lizenzanalogie ermittelt werden.

Der Antragsteller hatte am 01.12.2017 eine Diensterfindungsmeldung mit der Bezeichnung „(...)“ bei der Antragsgegnerin eingereicht. Die Antragsgegnerin hatte den Antragsteller daraufhin mit Schreiben vom 01.02.2018 gebeten, sie nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG von der Anmeldepflicht zu befreien und zuzustimmen, die gemeldete technische Lehre als reines Arbeitsergebnis zu behandeln, da sie diese als nicht schutzfähig angesehen hat.

Der Antragsteller hat mit Schreiben vom 04.02.2018 erklärt, diese Zustimmung nicht zu erteilen. Außerdem hat er in diesen Schreiben vorgetragen, dass die Erfindung in keinem Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit stünde und gebeten, die Erfindung freizugeben, sofern sie nicht angenommen werden sollte.

Daraufhin hat die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 23.02.2018 die Inanspruchnahme erklärt und am 01.03.2018 beim Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA) eine Patentanmeldung eingereicht. Das Prüfungsverfahren ist anhängig, ein Patent ist bislang nicht erteilt.

Die Antragsgegnerin hat eine Vergütungsrichtlinie für Diensterfindungen in ihrer Bundesverwaltung erlassen. Diese soll ausweislich deren Präambel ergänzend zu den nach

§ 11 ArbEG erlassenen Vergütungsrichtlinien gelten. Sie sieht u.a. eine Sofortvergütung in Höhe von 600 € bei Inanspruchnahme einer Dienstfindung vor, die mit späteren Ansprüchen auf angemessene Erfindervergütung verrechnet wird.

(...)

III. Wertung der Schiedsstelle

Der Antragsteller ist Beamter. Nach § 41 ArbEG gelten jedoch auch für ihn die für Arbeitnehmer geltenden Vorschriften des ArbEG. Daher gilt für das Begehren des Antragstellers vorliegend folgendes:

1. Dienstfindung und freie Erfindung

Der Antragsteller hatte die streitgegenständliche Erfindung zunächst als Dienstfindung gemeldet, im Nachgang dazu aber die Auffassung vertreten, es handele sich um eine freie Erfindung.

Die Einordnung einer Erfindung eines Arbeitnehmers als Dienstfindung erfolgt anhand der von § 4 Abs. 2, 3 ArbEG vorgegeben Kriterien.

Demnach ist Voraussetzung einer Dienstfindung, dass

- die Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht wurde und
- sie aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden ist (Aufgabenerfindung) oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebs beruht (Erfahrungserfindung).

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, handelt es sich um eine freie Erfindung.

Vorliegend hat der Antragsteller die Erfindung zweifelsfrei während der Dauer seines Beamtenverhältnisses bei der Antragsgegnerin gemacht.

Dahingegen ist eine Aufgabenerfindung vorliegend wohl nicht gegeben. Für die Einordnung einer Erfindung als Dienstfindung ist es aber ausreichend, dass zumindest eine Erfahrungserfindung vorliegt.

Das Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers rechtfertigt sich bei solchen Erfindungen daraus, dass der Betrieb einen Anteil zu dem Zustandekommen der Dienstfindung beigetragen hat, wobei der Gesetzgeber die Schwelle, die erreicht werden muss, um

zur Einordnung einer Erfindung als Dienstleistung zu gelangen, sehr niedrig angesetzt hat.

So hat er in § 4 Abs. 2 S.2 ArbEG den Begriff „Vorarbeiten“ aus dem Vorläufer der heutigen Regelung (§ 4 Abs. 1 der Durchführungsverordnung 1943) durch das Wort „Arbeiten“ ersetzt und damit klargestellt, dass nicht nur das Vorliegen von Arbeiten des Betriebes, die eine bestimmte Zweckrichtung aufweisen, die Annahme einer Erfahrungserfindung rechtfertigt, sondern dass jede Arbeit, die zu der Erfindung beigetragen haben, eine Erfindung zur Dienstleistung macht.

Dementsprechend ist auch von einem weit gefassten Begriff der Erfahrungen des Betriebs auszugehen. Hierunter fällt jede betriebsbezogene Erfahrung, sowohl der gezielte wie auch der zufällige oder beiläufige Erfahrungsaustausch im Betrieb wie auch Hinweise, die auf Externe wie Kunden oder Bedarfsträger zurückgehen.

Deshalb sind Erfindungen, die derartigen Erfahrungen oder Arbeiten zugeordnet werden können, aus dem Betrieb heraus entstanden und können deshalb keine alleinige Leistung des Arbeitnehmers darstellen.

Die Antragsgegnerin ist der zentrale technische Dienstleister der (...). Ihre Hauptaufgabe ist die Ausstattung der (...) mit leistungsfähigem und sicherem Gerät. Im Mittelpunkt der Arbeiten stehen die Entwicklung, die Erprobung, die Beschaffung und das Nutzungsmanagement von (...)material. Diese Aufgaben werden teilweise in Eigenleistung erbracht, teilweise aber auch durch Vergabe an die Industrie und die gewerbliche Wirtschaft erfüllt, wobei das Spektrum von hochkomplexen (...) -Systemen über (...) bis zu persönlichen Ausrüstungsartikeln (...) reicht. Die Antragsgegnerin trägt dabei die durchgängige Verantwortung von der Erarbeitung technischer Lösungsvorschläge über Realisierung und Nutzungssteuerung bis hin zur Aussonderung und Verwertung von (...).

Der Antragsteller ist (...) und Berufstaucher, Dipl.Ing. (FH) Feinwerktechnik und Mechatronik mit einem Master in Systems Engineering. Er besitzt Erfahrungen auf dem Gebiet der künstlichen Intelligenz im Hinblick auf (...)fahrzeuge und Robotik und ist bei der Antragsgegnerin als Referent im Bereich (...)technik eingesetzt.

Die Erfindung betrifft eine Vorrichtung zur Untersuchung des (...) mittels zu einer Gesamtanlage zusammengeschalteter (...) - Sensoren zur Erkennung von Fremdkörpern sowie Beschädigungen.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Aufgaben der Antragsgegnerin und der Qualifikation und dem Einsatzgebiet des Antragstellers auf der einen Seite und dem Gegenstand der Dienstleistung auf der anderen Seite erscheint es nach Auffassung der Schiedsstelle nahezu ausgeschlossen, dass der Antragsteller die Erfindung völlig frei und unabhängig von Einflüssen und Anregungen aus der betrieblichen Sphäre der Antragsgegnerin gemacht haben will. Auch wenn der Antragsteller zum Zeitpunkt der Erfindung nicht als Entwickler, sondern als (...)manager tätig war, ist davon auszugehen, dass ihm auch in dieser Tätigkeit wie auch in Vorverwendungen wie auch im allgemeinen Dienstbetrieb Informationen zugeflossen sind, die ihn ggf. auch unterbewusst zu der Erfindung veranlasst oder, sollte das auslösende Ereignis wie vorgetragen privater Natur gewesen sein, die zur Entwicklung der erfindungsgemäßen Lehre beigetragen haben und die der Antragsgegnerin zuzurechnen sind. Deshalb erscheint es schlicht nicht darstellbar, die Erfindung als alleinige Leistung des Arbeitnehmers einzuordnen, weshalb eine Dienstleistung gegeben ist.

Einer weiteren Vertiefung dieser Frage bedarf es daher offensichtlich nicht, weiterhin auch deshalb nicht, weil der Antragsteller die Erfindung explizit als Dienstleistung nach § 5 ArbEG und nicht als freie Erfindung nach § 18 ArbEG gemeldet hat.

Er hat zwar im Nachgang zu dieser Erfindungsmeldung gegenüber der Antragsgegnerin sodann die Auffassung vertreten, die Erfindung sei als freie Erfindung anzusehen.

Wenn man deshalb trotz formaler Meldung als Dienstleistung von der Mitteilung einer freien Erfindung ausgehen wollte, so ist die von der Antragsgegnerin nach § 6 ArbEG abgegebene Inanspruchnahmeerklärung als wirksames Bestreiten i.S.v. § 18 Abs. 2 ArbEG anzusehen. Läge eine freie Erfindung vor, so wäre die Inanspruchnahmeerklärung der Antragsgegnerin hingegen gegenstandslos.

Der Antragsteller hat aber eine Vergütungspflicht infolge der Inanspruchnahme und darüberhinausgehende nach dem ArbEG zu berechnende Vergütungsansprüche zum Gegenstand des Schiedsstellenverfahrens gemacht. Damit hat er seinen Standpunkt, es handele sich um eine freie Erfindung nicht mehr weiterverfolgt. Denn über eine freie

Erfindung könnte der Antragsteller trotz des Bestreitens der Antragsgegnerin frei verfügen. Für einen Vergütungsanspruch infolge der Inanspruchnahmeerklärung wäre dann aber kein Raum. Denn ein einseitiger Zugriff der Antragsgegnerin auf die Erfindung wäre dann ausgeschlossen. Das Begehren des Antragstellers ist aber eine Vergütung aufgrund der Inanspruchnahme.

2. Vergütungsanspruch dem Grunde nach - § 9 Abs. 1 ArbEG

Nach § 9 Abs. 1 ArbEG hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber eine Dienstleistung in Anspruch genommen hat.

Nach § 6 ArbEG kann eine derartige Inanspruchnahme auf zweierlei Arten erfolgen. Entweder der Arbeitgeber erklärt gegenüber dem Arbeitnehmer ausdrücklich die Inanspruchnahme, § 6 Abs. 1 ArbEG, oder der Arbeitgeber unterlässt es, eine Dienstleistung innerhalb von vier Monaten ab Eingang der Erfindungsmeldung freizugeben, § 6 Abs. 2 ArbEG.

Dies setzt zunächst die eine Meldung einer Erfindung i.S.v. § 1 ArbEG voraus, d.h. einer Lösung eines technischen Problems mit technischen Mitteln. Andernfalls wäre der Anwendungsbereich des ArbEG gar nicht eröffnet. Meldet ein Arbeitnehmer eine solche Lösung eines technischen Problems mit technischen Mitteln und macht dabei deutlich, dass er meint eine schutzfähige Erfindung gemacht zu haben, sind Meinungsverschiedenheiten über die Patentfähigkeit der Erfindung i.S.v. § 2 ArbEG zunächst nicht von Belang. Denn § 2 ArbEG regelt nicht die Eröffnung des Anwendungsbereichs des ArbEG. Andernfalls wäre es einem Arbeitgeber möglich, sich der Anwendung der gesetzlichen Regelungen des ArbEG einseitig zu entziehen, indem er die Schutzfähigkeit einer Erfindung i.S.v. § 2 ArbEG selbst in Zweifel zieht. Dass der Gesetzgeber das aber nicht gewollt hat, zeigt ganz deutlich die in § 13 ArbEG niedergelegte Pflicht des Arbeitgebers, eine als Dienstleistung gemeldete Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts anmelden zu müssen. Die Aufgabe und das Recht über die Schutzfähigkeit einer Erfindung zu befinden, liegt somit gerade nicht beim Arbeitgeber, sondern ist ausschließlich dem Patentamt im Patenterteilungsverfahren nach den §§ 35 ff. PatG, dem Bundespatentgericht im Beschwerdeverfahren gemäß den

§§ 73 ff. PatG und im Nichtigkeitsverfahren gemäß den §§ 81 ff., 22 PatG und dem Bundesgerichtshof im Rechtsbeschwerdeverfahren nach den §§ 100 ff. PatG und im Nichtigkeitsverfahren nach den §§ 110 ff. PatG vorbehalten. Insofern ist die Patentfähigkeit i.S.v. § 2 ArbEG lediglich eine der Erfindung von vornherein anhaftende Eigenschaft bzw. eine Arbeitshypothese¹. Deshalb sind auch die weiteren Pflichten, insbesondere die Pflicht, über eine Inanspruchnahme zu entscheiden gemäß den §§ 6, 8 ArbEG, die grundsätzliche Pflicht zur Vergütung nach § 9 ArbEG, die Pflicht, dem Arbeitnehmer eine Patentanmeldung im Ausland zu ermöglichen nach § 14 Abs. 2 ArbEG, und die Pflicht, eine Patentanmeldung vor deren Fallenlassen dem Arbeitnehmer nach § 16 ArbEG anzubieten, nicht an die Erfolgsaussichten einer Patenterteilung geknüpft, sondern bestehen davon unabhängig. Im gesamten ArbEG knüpft dementsprechend nur eine einzige Norm unmittelbar an die tatsächliche Erteilung eines Schutzrechts an, nämlich § 12 Abs. 3 S.2 ArbEG, der sich lediglich mit dem Zeitpunkt beschäftigt, zu dem eine Vergütung spätestens festzusetzen ist. Im Übrigen ist die Schutzrechtserteilung oder deren Wahrscheinlichkeit nur – wenn auch wesentlich – hinsichtlich der Bemessung der Höhe des Erfindungswerts und damit der Vergütung im Rahmen von § 9 Abs. 2 ArbEG von Bedeutung.

An diese Vorgaben des ArbEG hat sich die Antragsgegnerin gehalten.

Sie hat die vom Antragsteller gemeldete Diensterfindung ausdrücklich in Anspruch genommen und trotz der von ihr gehegten Zweifel an der Schutzfähigkeit der mitgeteilten technischen Lehre diese unverzüglich zur Erteilung eines Patents angemeldet.

Durch die Inanspruchnahme ist sie nach § 7 ArbEG Inhaberin der vermögenswerten Rechte an der Diensterfindung geworden. Deshalb bestand nach § 9 Abs. 1 ArbEG ab dem Zugang der Inanspruchnahmeerklärung vom 23.02.2018 beim Antragsteller ein Vergütungsanspruch des Antragstellers gegen die Antragsgegnerin dem Grunde nach.

Die genaue Höhe dieses Vergütungsanspruchs bestimmt sich nach § 9 Abs. 2 ArbEG.

¹ BGH vom 28.06.1962, Az.: I ZR 28/61 – Cromegal, unter Verweis auf RG vom 7.12.1932, Az.: I 189/32 – Kupferseidenfaden, GRUR 1933, S. 225.

3. Vergütungsanspruch der Höhe nach - § 9 Abs. 2 ArbEG

Maßgeblich für die Höhe des Vergütungsanspruches sind gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienstleistungen und die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistungen. Mit wirtschaftlicher Verwertbarkeit meint das Gesetz den Wert der Erfindung. Die wirtschaftliche Verwertbarkeit wird daher als Erfindungswert bezeichnet. Weist eine in Anspruch genommene Erfindung keinen Erfindungswert auf, so besteht auch kein tatsächlicher Anspruch auf Zahlung einer Vergütung.

Unter „wirtschaftlicher Verwertbarkeit“ i.S.d. § 9 Abs. 2 ArbEG ist nach dem Willen des Gesetzgebers als Regelfall der durch die tatsächliche Verwertung der Dienstleistung realisierte Erfindungswert zu verstehen (Bundestagsdrucksache 1648 – Begründung Teil B. Die einzelnen Bestimmungen, zu § 8). Als eine solche tatsächliche Verwertung kommen vorrangig die Eigennutzung, die Lizenzierung oder der Verkauf der Dienstleistung in Betracht. Der Erfindungswert orientiert sich an dem Vorteil, der dem Arbeitgeber aufgrund einer derartigen Verwertung einer Dienstleistung tatsächlich zufließt.

Eine Lizenzerteilung hat die Zahlung von Lizenzgebühren zum Inhalt. Bei einem Verkauf der Dienstleistung erhält ein Arbeitgeber vom Käufer den Kaufpreis. Deshalb ist bei diesen Verwertungsformen der Erfindungswert ausgehend von diesen Zahlungen zu ermitteln. Vorliegend liegen solche Zahlungen nicht vor. Ein darauf beruhender Erfindungswert scheidet mithin aus.

Somit verbleibt die Eigennutzung. Bei einer Eigennutzung einer Dienstleistung erhält der Arbeitgeber keine unmittelbaren Zahlungen, weshalb zu ermitteln ist, welche geldwerten Vorteile dem Arbeitgeber durch die Eigennutzung der Dienstleistung gleichwohl zufließen oder zugeflossen sind.

Dabei ist stets der Umfang der aus der Erfindung resultierenden Monopolstellung der Ausgangspunkt für die Bewertung, welche geldwerten Vorteile der Arbeitgeber erlangt hat und damit Ausgangspunkt für die Ermittlung des Erfindungswerts. Denn der Arbeitgeber hat durch die Inanspruchnahme (§ 6 ArbEG) der Dienstleistung und die daraus folgende Überleitung (§ 7 ArbEG) das ursprünglich dem Arbeitnehmer nach

§ 6 PatG zustehende Recht auf das Patent und damit auf das Monopol vom Arbeitnehmer erlangt, während ihm reine Arbeitsergebnisse nach § 611 BGB ohnehin bereits aufgrund des Arbeitsvertrags gehören. Deshalb knüpft der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 9 i.V.m. § 2 ArbEG an eine patentfähige Erfindung und damit an den Monopolschutz und nicht daran an, in welchem Maße der Arbeitgeber anderweitig von einer ihm mitgeteilten technischen Lehre profitiert.

Bei einer Eigennutzung einer Dienstfindung macht der Arbeitgeber vom patentrechtlichen Monopolschutz Gebrauch. Durch die Benutzung fließt ihm deshalb das zu, was er einem freien Erfinder für die Nutzung der technischen Lehre zahlen müsste², wenn ihm das Recht zur Nutzung dieser technischen Lehre nicht im Rahmen der §§ 5 – 7 ArbEG durch seinen Arbeitnehmer vermittelt worden wäre. Das ist der Marktpreis der Erfindung, welcher nur geschätzt werden kann. Im Interesse einer angemessenen Vergütung sind Schätzungenauigkeiten jedoch nach Möglichkeit zu minimieren, weshalb die Schätzung so nah wie möglich an der Realität angelehnt sein muss. Nachdem freie Erfindungen in der Realität regelmäßig im Wege der Lizenzerteilung verwertet werden, kann der Marktpreis am genauesten durch die fiktive Nachbildung eines zwischen einem Unternehmen und einem freien Erfinder gedachten vernünftigen Lizenzvertrags ermittelt werden, der regelmäßig die Zahlung bestimmter Lizenzsätze auf den erfindungsgemäßen Umsatz zum Gegenstand hat³. Nachdem die Antragsgegnerin die Dienstfindung bislang aber nicht benutzt hat, kann ihr bislang auch kein derart zu ermittelnder Erfindungswert zugeflossen sein.

Im Ausnahmefall hat der Gesetzgeber mit dem Begriff „wirtschaftliche Verwertbarkeit“ aber auch Möglichkeiten der Verwertung einer Dienstfindung mit bedacht, die an sich im Betrieb bestehen, aber tatsächlich nicht ausgenutzt werden⁴. An die Annahme eines derartigen Erfindungswerts sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Denn einerseits hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall nur durch eine Patentanmeldung bedingte Kosten, welchen keine messbaren Vorteile gegenüberste-

² BGH vom 06.03.2012 – Az.: X ZR 104/09 – antimykotischer Nagellack I.

³ BGH vom 17.11.2009, Az.: X ZR 137/07 – Türinnenverstärkung; vom 16.04.2002, Az.: X ZR 127/99 – abgestuftes Getriebe; vom 13.11.1997.

⁴ Bundestagsdrucksache 1648 – Begründung Teil B. Die einzelnen Bestimmungen, zu § 8.

hen. Vor allem aber ist die Frage, ob, wann und in welcher Weise sich der Arbeitgeber wirtschaftlich betätigen will, grundrechtlich in Form der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit geschützt, Art. 2 Abs. 1, Art. 12 und Art. 14 GG⁵. Dem Arbeitgeber allein obliegt die Entscheidung, ein unternehmerisches Risiko einzugehen, da die Realisierung des Risikos auch nur ihn allein trifft. Einer Diensterfindung einen Erfindungswert aufgrund der Tatsache zuzuerkennen, dass ein Arbeitgeber diese nicht verwertet, greift somit in dessen Grundrechtspositionen ein, was nicht leichtfertig geschehen darf. Ein Erfindungswert aufgrund nicht ausgeschöpfter Verwertungsmöglichkeiten kommt daher nur dann in Betracht, wenn es wirtschaftlich nicht vertretbar wäre, mit einer Diensterfindung verbundene Verwertungsmöglichkeiten nicht zu nutzen, die Nichtverwertung also dem Unternehmen auch unter Berücksichtigung der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Freiheit vorzuwerfen wäre. Dafür reicht es aber nicht, dass eine Diensterfindung gegebenenfalls objektiv verwertbar oder für eine bestimmte Verwendung von gesteigertem Interesse ist. Denn dem Arbeitgeber steht ein weiter Beurteilungsspielraum einschließlich einer Kosten-Nutzen-Analyse zu⁶. Die Entscheidung, das Risiko einzugehen, dass im Ergebnis die Kosten den Nutzen überwiegen, liegt im Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Maßgebend für die Annahme eines Erfindungswerts aufgrund unterlassener Verwertung ist daher, ob die Überlegungen eines Arbeitgebers zur Nichtverwertung absolut unbegründet sind und jeglicher wirtschaftlicher Vernunft widersprechen, dem Arbeitgeber also die Nichtverwertung vorzuwerfen ist⁷. Eine solche Konstellation ist vorliegend absolut nicht erkennbar. Folglich begründet vorliegend auch der Gesichtspunkt der nicht ausgeschöpften Verwertungsmöglichkeit keinen Erfindungswert, der derzeit eine Vergütung rechtfertigen könnte.

Im Ergebnis besteht somit derzeit kein Vergütungsanspruch des Antragstellers der Höhe nach gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG.

⁵ BAG vom 26. September 2002 – Az.: 2 AZR 636/01, BAG vom 22. November 2012 – Az.: 2 AZR 673/11.

⁶ Schiedsstelle vom 3.12.1987 – Arb.Erf. 57/87, BIPMZ 1988, S. 265.

⁷ Schiedsstelle vom 12.06.2008 – Arb.Erf. 23/06 – in Datenbank.

4. Vergütungsrichtlinie für Dienstfindungen in der (...)

Die Vergütungsrichtlinie für Dienstfindungen in der (...) sieht zusätzliche über die gesetzlichen Ansprüche nach dem ArbEG hinausgehende freiwillige Leistungen der Antragsgegnerin vor, die die gesetzlichen Ansprüche nach dem ArbEG nur insoweit betreffen, als sie mit späteren Ansprüchen auf angemessene Erfindervergütung nach dem ArbEG verrechnet werden können.

Für die Frage, ob der Antragsteller hieraus Ansprüche ableiten kann, ist die Schiedsstelle nicht zuständig. Denn der gesetzliche Auftrag der Schiedsstelle umfasst nach dem Wortlaut des § 28 ArbEG nur in Streitfällen auf Grund des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen. Wie sich aus § 37 Abs. 1 ArbEG ergibt, liegt ein solcher Streitfall aber nur dann vor, wenn Rechte oder Rechtsverhältnisse geltend gemacht werden, die im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geregelt sind.

Die Frage, ob und in welcher Höhe der Antragsteller Ansprüche aus verwaltungsinternen Regelungen haben könnte, ist aber nicht im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geregelt, sondern in eben diesen Regelungen.

5. Ergebnis

Der Antragsteller hat derzeit unter keinem Gesichtspunkt Zahlungsansprüche aus dem ArbEG.

Insbesondere entsteht aus der Inanspruchnahme der Antragsgegnerin, selbst wenn man der Auffassung des Antragstellers folgen wollte, dass es sich um eine freie Erfindung handelt, kein Vergütungsanspruch. Freie Erfindungen kann die Antragsgegnerin nämlich gar nicht einseitig rechtswirksam in Anspruch nehmen.

Wenn die Schiedsstelle gleichwohl eine Zahlung vorschlägt, tut sie das ausschließlich zum Zwecke einer gütlichen Einigung.

Vorliegend schlägt die Schiedsstelle vor, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller ohne Anerkennung einer Rechtspflicht die in § 1 Abs. 1 der Vergütungsrichtlinie für Dienstfindungen in der (...) vorgesehenen 600 € bezahlt, die später ggf. angerechnet werden.