



<b>Instanz:</b>	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	<b>Quelle:</b>	Deutsches Patent- und Markenamt
<b>Datum:</b>	15.12.2021	<b>Aktenzeichen:</b>	Arb.Erf. 04/21
<b>Dokumenttyp:</b>	Einigungsvorschlag	<b>Publikationsform:</b>	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
<b>Normen:</b>	§ 9 ArbEG, §§ 242, 259 BGB, § 36 ArbEG		
<b>Stichwort:</b>	Darlegungs- und Beweislast, Systematik der Auskunftspflicht, Nullfall, Kosten des Schiedsstellenverfahrens		

#### **Leitsätze (nicht amtlich):**

1. Die Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen des Vergütungsanspruchs trägt nach dem allgemeingültigen Rechtsgrundsatz, dass derjenige, der von einem anderen etwas fordert, die Berechtigung dieser Forderung darzulegen und zu beweisen hat, der Arbeitnehmer.
2. Der Arbeitnehmer hat jedoch gegen den Arbeitgeber einen gestuften Anspruch auf Auskunft und Rechnungslegung hinsichtlich der Tatsachen, die für die Vergütungsberechnung erforderlich sind - § 9 Abs. 2 ArbEG i.V.m. §§ 242, 259 BGB.
3. Der Auskunftsverpflichtete hat zunächst lediglich eine Wissensklärung abzugeben, die nicht auf das präsenste Wissen beschränkt ist, sondern die unternehmensinternen Informationsmöglichkeiten ausschöpfen muss, wobei auch eine Negativauskunft eine Wissensklärung ist, wenn damit das Wissen vollständig preisgegeben ist.
4. Die Auskunftspflicht ist nur dann nicht erfüllt, wenn die abgegebene Erklärung unglaubhaft oder unvollständig ist. Ob dies der Fall ist, ist nach objektiven Umständen unter Berücksichtigung der Lebenserfahrung zu beurteilen. Eine pauschale Behauptung, die Auskunft sei falsch, ist deshalb nicht geeignet, die abgegebene Erklärung von vornherein als unglaubhaft oder zumindest als unvollständig erscheinen zu lassen.

5. Ob der Auskunftsberechtigte Anspruch auf die Vorlage von Nachweisen hat, hängt von der Frage ab, ob er neben dem Auskunftsanspruch einen Anspruch auf Rechnungslegung hat. Voraussetzung dafür ist eine vom Arbeitgeber verursachte Situation wachsenden Misstrauens, die es rechtfertigt, dass die mit der Auskunft abgegebenen Wissenserklärungen Plausibilitätskontrollen unterzogen werden können.
6. Nur bei Verdacht der Unvollständigkeit oder Unrichtigkeit der in der gelegten Rechnung enthaltenen Angaben kann ein Anspruch auf Abgabe einer Versicherung an Eides statt nach § 259 Abs. 2 BGB in Betracht kommen. Bei Angelegenheiten von geringer Bedeutung besteht jedoch nach § 259 Abs. 3 BGB generell keine Verpflichtung zur Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung.
7. Ergibt sich ein theoretischer Vergütungsanspruch von 1,16 €, dann handelt es sich um einen sogenannten „Nullfall“ mit der Folge, dass kein Auszahlungsanspruch besteht.
8. Nach § 36 ArbEG werden im Verfahren vor der Schiedsstelle keine Gebühren und Auslagen erhoben und es besteht auch keine Verpflichtung, sich von einem Anwalt vertreten zu lassen. Die Schiedsstelle hat auf der Homepage des DPMA neben einem Merkblatt und den einschlägigen gesetzlichen Grundlagen über 100 ausgewählte Entscheidungen veröffentlicht, die so aufbereitet sind, dass sich jedermann einen Überblick über das Bestehen oder Nichtbestehen und den mutmaßlichen Umfang von Ansprüchen im konkreten eigenen Fall verschaffen kann. Im Schiedsstellenverfahren besteht überdies nicht die Gefahr einer Präklusion. Lässt sich ein Verfahrensbeteiligter anwaltlich vertreten, muss er deshalb für das mit seinem Anwalt frei vereinbarte Honorar selbst aufkommen.

#### Begründung:

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

(...)

#### **II. Zur Anspruchslogik des ArbEG**

Macht ein Arbeitnehmer eine Erfindung, steht ihm als Erfinder nach § 6 PatG zunächst das Recht auf das Patent für die Erfindung zu, das jedoch aufgrund der Tatsache, dass die Erfindung ein Arbeitsergebnis ist, mit einem Inanspruchnahmerecht seines Arbeitgebers belastet ist, §§ 6, 7 ArbEG.

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber deshalb unverzüglich gesondert in Textform über die Erfindung in Kenntnis setzen und dabei kenntlich machen, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt, § 5 ArbEG, um den Arbeitgeber über das mögliche Bestehen eines einem Aneignungsrecht unterliegenden Vermögensrechts in Kenntnis zu setzen.

Macht der Arbeitgeber von dem Überleitungsrecht Gebrauch, verliert der Erfinder gemäß § 7 ArbEG das Recht auf das Patent. § 9 Abs. 1 ArbEG wandelt dann das ursprüngliche Recht des Erfinders auf das Patent in einen Vergütungsanspruch um, der an die Stelle des Rechts auf das Patent tritt<sup>1</sup> und letztlich darin besteht, dass der Arbeitnehmer an den für den Arbeitgeber aus der geschaffenen Schutzrechtsposition resultierenden wirtschaftlichen Vorteilen partizipieren soll.

Denn die Höhe des Vergütungsanspruchs wird gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG einerseits von der

- „wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Diensterfindung“

und andererseits von

- den „Aufgaben und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie dem Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Diensterfindung“

bestimmt.

Im Einzelnen bedeutet das für den Umfang des Vergütungsanspruchs Folgendes:

- (1) Der Begriff der „*wirtschaftlichen Verwertbarkeit*“ verleitet aufgrund seines Wortlauts zu der Interpretation, dass das theoretische Potential einer Erfindung deren Wert bestimme. Der Gesetzgeber wollte mit dieser Begrifflichkeit jedoch lediglich zum Ausdruck bringen, dass es eine große Bandbreite an Verwertungsformen für Diensterfindungen gibt.

Tatsächlich hat er vorrangig nur die Vorteile als wertbestimmend angesehen, die dem Arbeitgeber durch eine tatsächlich realisierte Verwertung der Erfindung zugeflossen sind bzw. zufließen und das auch nur insoweit, als diese dem Recht auf das Patent geschuldet sind.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BVerfG vom 24.04.1998 – 1 BvR 587/88: § 9 ArbEG stellt eine zulässige Inhaltsbestimmung des Eigentums im Sinne von Art 14 Abs. 1 S. 2 GG dar.

<sup>2</sup> Gesetzesbegründung, abgedruckt im Blatt für PMZ 1957 S. 218 ff., S. 233

Denn nur das Recht auf das Patent hat der Arbeitnehmer durch das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen an den Arbeitgeber verloren, nicht aber das Eigentum an der technischen Lösung an sich. Diese gehört dem Arbeitgeber bereits von vornherein als Arbeitsergebnis nach § 611a BGB und ist somit mit dem Arbeitsentgelt abschließend vergütet, weshalb aus dem Einsatz der technischen Lösung resultierende wirtschaftliche Vorteile nur insoweit eine über das Arbeitsentgelt hinausgehende Vergütungspflicht begründen können, als der Arbeitgeber angestoßen von der Erfindungsmeldung über eine patentrechtlich geschützte Alleinstellung gegenüber Wettbewerbern verfügt.

Daher werden vom Begriff der „wirtschaftlichen Verwertbarkeit“ nur die Vorteile erfasst, die durch die Nutzung der geschaffenen Monopolstellung verursacht wurden und nur insoweit, als sie dem Unternehmen tatsächlich zugeflossen sind. Diese Vorteile werden als **Erfindungswert** bezeichnet. Wie groß dieser ist, hängt folglich vom Umfang der Nutzung der Monopolstellung und deren Stärke ab.

(...)

- (2) Mit dem Faktor *„Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie dem Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Diensterfindung“* bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass die als Erfindungswert bezeichneten Vorteile dem Arbeitnehmer nicht in Gänze zustehen, weil es der bei einem Unternehmen beschäftigte Erfinder dank der dem Unternehmen geschuldeten Rahmenbedingungen regelmäßig deutlich leichter als ein außenstehender, freier Erfinder hat, patentfähige und am Markt verwertbare neue technische Lösungen zu entwickeln.

Da das Unternehmen die für das Zustandekommen einer Erfindung förderlichen Rahmenbedingungen im Laufe der Zeit geschaffen und finanziert hat bzw. diese fortwährend finanziert, hat es regelmäßig auch den überwiegenden Anteil daran, dass es überhaupt zu einer Erfindung gekommen ist.

Mithin muss dem Unternehmen auch ein dementsprechend hoher Anteil des Erfindungswerts verbleiben. Andernfalls würde ungerechtfertigt in das von Art 14 GG geschützte Eigentum des Unternehmens eingegriffen.

Daher soll der Arbeitnehmer am Erfindungswert lediglich partizipieren. In welchem Maße, hängt von seinen Aufgaben und seiner Stellung im Betrieb sowie dem Anteil des

Betriebes am Zustandekommen der Erfindung ab, letztlich also davon, inwieweit das Zustandekommen der Erfindung diesen vorteilhaften Rahmenbedingungen geschuldet ist.

Der genaue Anteil des Arbeitnehmers am Erfindungswert wird in Prozentwerten ausgedrückt und als **Anteilsfaktor** bezeichnet. Nach den langjährigen Erfahrungen der Schiedsstelle liegt dieser in der Regel in einem Bereich von 10 % bis 25 %.

### III. Zur Abschätzung des Erfindungswerts bei verwerteter Schutzrechtsposition

- a) (...)
- b) Macht der Arbeitgeber von einer von einer Schutzrechtsposition betroffenen technischen Lehre selbst Gebrauch, erhält er keine direkten Zahlungen für das erlangte Monopolrecht. Ihm fließen aber durch die tatsächliche Benutzung der monopolgeschützten technischen Lehre von der Stärke des Patentschutzes abhängige geldwerte Vorteile zu. Diese bestehen darin, dass er für das Recht zur Nutzung der technischen Lehre aufgrund der Tatsache des Bestehens von Schutzrechtspositionen angemessene Zahlungen an den Rechteinhaber – üblicherweise ist das ein anderer Marktteilnehmer oder ein freier Erfinder – leisten müsste, die er sich erspart, weil er das Recht auf das Patent im Wege der Inanspruchnahme von seinem Arbeitnehmer übernommen hat. Beim tatsächlichen Einsatz einer Diensterfindung hängt die Höhe des Erfindungswerts deshalb davon ab, wie hoch diese Zahlungen unter vernünftigen Vertragsparteien theoretisch ausgefallen wären, was letztlich nur geschätzt werden kann.

Da der Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 ArbEG Anspruch auf eine „angemessene“ Vergütung hat, sind bei dieser Schätzung Ungenauigkeiten nach Möglichkeit zu minimieren, weshalb die Schätzung so nah wie möglich auf realen Tatsachengrundlagen aufzubauen hat.

Zu diesen Tatsachen gehört, dass Unternehmen die Gestattung der Nutzung einer patentgeschützten technischen Lehre üblicherweise in einem Lizenzvertrag regeln.

Deshalb kann durch die fiktive Nachbildung eines zwischen einem Unternehmen und einem anderen Marktteilnehmer oder freien Erfinder unter normalen Rahmenbedingungen geschlossenen vernünftigen Lizenzvertrags am besten der Preis und damit der

Erfindungswert abgeschätzt werden, den der Arbeitgeber einem anderen Marktteilnehmer oder einem freien Erfinder für die Nutzung der monopolgeschützten technischen Lehre zahlen müsste und an dem der Arbeitnehmererfinder im Umfang des ihm zukommenden Anteilsfaktors beteiligt werden soll.

(...)

Die fiktiv nachzubildende, jeweilige Gestaltung eines realen Lizenzvertrags unterliegt im konkreten Fall letztlich der Vertragsfreiheit der Lizenzvertragsparteien.

Bei Umsatzgeschäften sind jedoch ganz überwiegend Lizenzverträge die Regel, in denen ein von den Vertragsparteien zu Grunde gelegter erfindungsgemäßer Umsatz oder Umsatzanteil, der als geprägt von den Merkmalen der Patentansprüche angesehen und deshalb vom Monopolschutz getragen wird, mit einem marktüblichen häufig auch gestaffelten Lizenzsatz multipliziert wird, der in der Regel bei maximal  $1/8 - 1/3$ , im Schnitt bei  $1/5^3$  der allgemeinen von den verschiedenen Wettbewerbern am Produktmarkt durchschnittlich langfristig erzielbaren üblichen Margen seine Obergrenze findet, da bei Lizenzsätzen, die im Widerspruch zu den typischen Kalkulationsspielräumen des jeweiligen Produktmarkts stehen, keine hinreichende Gemeinkostendeckung möglich wäre und kein hinreichender Gewinn erzielt würde.

Deshalb richten sich die Praxis der Schiedsstelle und die obergerichtliche Rechtsprechung sowohl bei der Ermittlung des Erfindungswerts im Arbeitnehmererfindungsrecht als auch bei der Ermittlung des Erfindungswerts für den Schadensersatzanspruch im Patentverletzungsverfahren<sup>4</sup> nach diesem Vorbild. Denn so werden belastbare Tatsachengrundlagen zu Grunde gelegt, die der Realität nahekommen, wodurch Ungenauigkeiten bei der Abschätzung des Erfindungswerts nach Möglichkeit minimiert werden.

(...)

---

3 vgl. zunächst OLG Düsseldorf vom 09.10.2014 – I-2 U 15/13, 2 U 15/13; sehr fundiert vor allem Hellebrand, GRUR 2001, S. 678 ff. und Mitteilungen 2014 S. 494 ff: nicht auf die konkrete Marge des streitgegenständlichen Produkts rechnerisch anwendbar, da bloße Analogie zum Schätzansatz des GRUR-Fachausschusses aus dem Jahr 1957 zum Nettonutzen bei rein innerbetrieblicher Nutzung; daher nur zur Plausibilisierung von Lizenzsatzbeispielen geeignet; aus diesem Grund kein Anspruch auf Auskunft des konkreten Produktgewinns, bestätigt durch BGH vom 17.11.2009 – Az.: X ZR 137/07 – Türinnenverstärkung unter Aufgabe seiner älteren Rechtsprechung (Copolyester II – X ZR 132/95 vom 13.11.1997; Spulkopf – X ZR 6/96 vom 13.11.1997; abgestuftes Getriebe – X ZR 127/99 vom 16.04.2002)

4 BGH vom 06.03.1980, X ZR 49/78 – Tolbutamid; BGH vom 06.03.2012 – X ZR 104/09 – antimykotischer Nagellack

#### IV. Zur Abschätzung des Erfindungswerts bei nicht verwerteter Schutzrechtsposition

(...)

#### V. Beweislast für das Vorliegen eines Erfindungswerts

Die Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen des Vergütungsanspruchs trägt nach dem allgemeingültigen Rechtsgrundsatz, dass derjenige, der von einem anderen etwas fordert, die Berechtigung dieser Forderung darzulegen und zu beweisen hat, der Arbeitnehmer.

Im Hinblick auf das Vorliegen eines Erfindungswerts ist die vorbehaltlose Zuweisung der Darlegungs- und Beweislast zum Arbeitnehmer allerdings im Hinblick auf die vom Gesetzgeber verfolgte Intention, dem Arbeitnehmer das Recht auf das Patent nicht ersatzlos zu nehmen, sondern dieses nur in ein Teilhaberecht am Erfindungswert umzugestalten, nicht unproblematisch.

Denn die Tatsachen, die einen Erfindungswert begründen, stellen regelmäßig Geschäftsgeheimnisse dar und liegen somit ausschließlich in der Herrschaftssphäre des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist daher zumeist schon tatsächlich, in jedem Fall aber rechtlich nicht in der Lage, die notwendigen Informationen beizubringen und unter Beweis zu stellen. Dem Arbeitgeber wäre es mithin ein Leichtes, berechtigte Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers schon auf der Beweislastebene zu vereiteln.

Daran gehindert wird der Arbeitgeber jedoch von § 242 BGB, der dem Arbeitnehmer in Verbindung mit § 9 Abs. 2 ArbEG einen Anspruch auf Auskunft gegen den Arbeitgeber hinsichtlich der Tatsachen verschafft, die für die Abschätzung des Erfindungswerts benötigt werden.

Die vom Arbeitgeber abzugebende Auskunft ist eine Wissenserklärung.<sup>5</sup>

Wenn der Arbeitgeber wie hier mitteilt, eine Diensterfindung nur in zwei Fällen bzw. gar nicht verwertet zu haben, ist auch das eine Wissenserklärung. Eine solche (Negativ)auskunft ist deshalb geeignet, der Auskunftspflicht Genüge zu tun. Denn damit ist das Wissen des Arbeitgebers vollständig preisgegeben.

---

<sup>5</sup> BGH vom 23.01.2003 – Az.: I ZR 18/01 – Cartier-Ring

Die Auskunftspflicht ist in einem solchen Fall nur dann nicht erfüllt, wenn die abgegebene Erklärung von vornherein unglaubhaft oder zumindest unvollständig ist. Ob dies der Fall ist, ist nach objektiven Umständen unter Berücksichtigung der Lebenserfahrung zu beurteilen.

Dabei genügen auf der einen Seite die pauschale Verdächtigung, der Arbeitgeber unterdrücke bewusst oder unbewusst sein Erinnerungsvermögen, oder die schlichte Behauptung, die Auskunft sei falsch, nicht, um eine Erklärung als unvollständig oder unglaubhaft einzustufen<sup>6</sup>.

Auf der anderen Seite ist die Auskunftspflicht aber nicht nur auf das präsenste Wissen des Arbeitgebers beschränkt. Dieser ist vielmehr verpflichtet, die unternehmensinternen Informationsmöglichkeiten auszuschöpfen und zur Erteilung einer vollständigen Auskunft heranzuziehen.<sup>7</sup>

Diesen Anforderungen ist die Antragsgegnerin im Laufe des Schiedsstellenverfahrens gerecht geworden.

Hinsichtlich des „Erfindungssachverhalts 1“ hat der Antragsteller vorgetragen, es sei von der Geschäftsleitung angestrebt worden, nur noch dieses Produkt zu verkaufen. Zu dieser Behauptung setzt er sich sodann sogleich in Widerspruch, indem er vorträgt, die Arbeitgeberin hätte nicht wirklich versucht das Produkt zu vermarkten. Sein Vortrag ist daher nicht geeignet, die Auskunft der Antragsgegnerin aus objektiver Sicht als unvollständig oder unglaubhaft erscheinen zu lassen. Die weitere Unterstellung, dass fehlende Vermarktungsbe-mühungen von der Motivation getrieben gewesen seien, keinen Erfindungswert entstehen zu lassen, zeigt lediglich grundlegend fehlendes Verständnis von wirtschaftlichen Zusammenhängen auf und ist deshalb noch weniger geeignet, die abgegebene Auskunft als falsch oder unvollständig erscheinen zu lassen. Denn die Erfindungsvergütung liegt stets in einem niedrigen einstelligen Promillebereich des dem Monopolschutz unterliegenden Umsatzanteils. Kein auf Gewinnerzielung bedachter Unternehmer würde sich deshalb vom Vorliegen einer Diensterfindung davon abhalten lassen, Marktchancen zu nutzen.

Hinsichtlich des „Erfindungssachverhalts 2“ ist die Aussage des Antragstellers, dass einmal ein Angebot abgegeben worden sei, nicht geeignet, den Vollständigkeitsgehalt der erteilten

---

6 OLG Düsseldorf vom 09.08.2007 – Az.: I-2 U 41/06

7 BGH vom 23.01.2003 – Az.: I ZR 18/01 – Cartier-Ring



Auskunft in Zweifel zu ziehen, da die Abgabe eines Angebots noch lange keinen Vertragsabschluss indiziert.

Anderweitige belastbare Zweifel an der Richtigkeit der Auskunft der Antragsgegnerin hat der Antragsteller nicht vorgetragen.

Worauf sich die Forderung des Antragstellers nach Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung im vorliegenden Fall gründen soll, ist nicht ersichtlich. Denn die Auskunftspflicht unterliegt Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten und folgt deshalb einer abgestuften Systematik:

- (1) Im ersten Schritt hat der Auskunftsverpflichtete lediglich eine Wissenserklärung abzugeben.
- (2) Ob der Auskunftsberechtigte darüber hinaus Anspruch auf die Vorlage von weiteren Nachweisen zur Plausibilisierung der Wissenserklärung hat, hängt von der Frage ab, ob er zusätzlich zum Auskunftsanspruch einen Anspruch auf Rechnungslegung hat, der die Verpflichtung beinhaltet, über die reine Auskunft über die erzielten Umsätze hinaus weitergehend Rechenschaft abzulegen und gegebenenfalls Belege vorzulegen, die eine Plausibilisierung der erteilten Auskünfte erlauben. Der Rechnungslegungsanspruch geht über den Auskunftsanspruch hinaus und bedarf deshalb einer besonderen Rechtfertigung. Er wird für arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsansprüche dem Auskunftsanspruch vergleichbar aus § 9 ArbEG 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>8</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>9</sup> Dementsprechend führt der BGH aus, dass der Arbeitnehmererfinder einen Anspruch auf Auskunftserteilung hat, die

---

<sup>8</sup> Münchner 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>9</sup> so auch Heinrichs in Palandt, 67. Auflage 2008, § 261 RNr. 1

eine Pflicht zur Rechnungslegung zum Inhalt haben kann.<sup>10</sup> Die Pflicht, über den Auskunftsanspruch hinaus in rechtfertigender Art und Weise Rechnung legen zu müssen, setzt aber zunächst eine vom Arbeitgeber verursachte Situation wachsenden Misstrauens voraus<sup>11</sup>, die es rechtfertigt, dass die mit der Auskunft abgegebenen Wissenserklärungen Plausibilitätskontrollen unterzogen werden können.

Eine solche Situation ist vorliegend aber nicht erkennbar geworden.

- (3) Erst bei Verdacht der Unvollständigkeit oder Unrichtigkeit der in der gelegten Rechnung enthaltenen Angaben käme ein Anspruch auf Abgabe einer Versicherung an Eides statt nach § 259 Abs. 2 BGB in Betracht. Darüber hinaus besteht nach § 259 Abs. 3 BGB generell keine Verpflichtung zur Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung, wenn Streitgegenstand Angelegenheiten von geringer Bedeutung sind.

## VI. Anwendung der dargestellten Vergütungsgrundsätze auf den vorliegenden Fall

### 1. Erfindungssachverhalt 1

Aus Selbstkosten von 110 € / Stück und einem Gewinnaufschlag von 1,6 ergibt sich bei zwei Stück ein Umsatz von 352 €, der bei einem Lizenzsatz von 2 % zu einem Erfindungswert von 7,04 € führt.

Unterstellt, der Antragsteller war Alleinerfinder, ergibt sich bei einem für Konstrukteure maximal denkbaren Anteilfaktor von 16,5 % ein theoretischer Vergütungsanspruch von 1,16 €. Das ist ein sogenannter „Nullfall“ mit der Folge, dass kein Auszahlungsanspruch besteht.

### 2. Erfindungssachverhalt 2

Hier gibt es noch nicht einmal eine Erfindungsmeldung, an die irgendwelche Pflichten der Antragsgegnerin anknüpfen könnten.

Weiterhin fehlt es völlig an den Anspruchsvoraussetzungen der §§ 9 oder 20 Abs. 1 ArbEG. Hinsichtlich des § 9 ArbEG fehlt es schon an einer anspruchsbegründenden Inanspruchnahme. Hinsichtlich der §§ 9 oder 20 Abs. 1 ArbEG fehlt es überdies an einer

<sup>10</sup> BGH vom 6.02.2002, Az.: X ZR 215/00 – Drahtinjektionseinrichtung

<sup>11</sup> BGH vom 17.11.2009, Az.: X ZR 137/07-Türinnenverstärkung

rechtlichen oder zumindest faktischen Monopolstellung. Außerdem gibt es in Ermangelung einer Nutzung auch keinen Erfindungswert, an dem der Antragsteller beteiligt werden könnte.

## **VII. Kosten**

Der Antragsteller hat darauf hingewiesen, dass er nicht in der Lage sei, durch das Schiedsstellenverfahren entstandene Kosten zu tragen. Diesbezüglich gilt Folgendes:

Nach § 36 ArbEG werden im Verfahren vor der Schiedsstelle keine Gebühren und Auslagen erhoben. Die Vorschrift dient dazu, dem wirtschaftlich unterlegenen Arbeitnehmer eine Überprüfung eines Streitfalles durch einen neutralen Dritten zu ermöglichen, ohne dabei ein Kostenrisiko eingehen zu müssen.

Deshalb besteht auch keine Verpflichtung, sich vor der Schiedsstelle von einem Anwalt vertreten zu lassen. Das Schiedsstellenverfahren ist so angelegt, dass es einem Arbeitnehmer ohne weiteres möglich ist, seine Angelegenheiten vor der Schiedsstelle selbst zu vertreten. Die Zustellung des Sachvortrags des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber übernimmt die Schiedsstelle und setzt diesem entsprechende Fristen zur Stellungnahme und hält diese nach. Die Gefahr einer Präklusion besteht deshalb nicht.

Die Schiedsstelle hat überdies auf der Homepage des DPMA neben einem Merkblatt und den einschlägigen gesetzlichen Grundlagen über 100 ausgewählte Entscheidungen veröffentlicht, die so aufbereitet sind, dass sich jedermann einen Überblick über das Bestehen oder Nichtbestehen und den mutmaßlichen Umfang von Ansprüchen im konkreten eigenen Fall verschaffen kann.

Ob es vor diesem Hintergrund wirtschaftlich sinnvoll und gerechtfertigt ist, Anwaltskosten entstehen zu lassen, muss jeder für sich selbst entscheiden. Lässt sich ein Verfahrensbeteiligter anwaltlich vertreten, ist das seine freie Entscheidung. Für das mit seinem Anwalt frei vereinbarte Honorar muss er deshalb selbst aufkommen.