



<b>Instanz:</b>	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	<b>Quelle:</b>	Deutsches Patent- und Markenamt
<b>Datum:</b>	21.07.2022	<b>Aktenzeichen:</b>	Arb.Erf. 16/21
<b>Dokumenttyp:</b>	Einigungsvorschlag	<b>Publikationsform:</b>	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
<b>Normen:</b>	§ 1, 2, 3 ArbEG, § 9 ArbEG, § 20 ArbEG		
<b>Stichwort:</b>	Betriebliches Vorschlagwesen; Anwendungsbereich ArbEG; qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag		

#### **Leitsätze (nicht amtlich):**

1. Ein Anspruch nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen setzt voraus, dass der Anwendungsbereich des Gesetzes eröffnet ist. Das ist nur dann der Fall, wenn sich der Arbeitnehmer die Erkenntnis erschließt, wie mit bestimmten technischen Mitteln ein konkretes technisches Problem gelöst werden kann und diese Erkenntnis so verlautbart, dass sie als Anweisung zum technischen Handeln genutzt werden kann. Eine Anweisung zu menschlichem Handeln kann daher keinen arbeitnehmererfinderrechtlichen Vergütungsanspruch auslösen.
2. Kaufmännische und / oder organisatorische Verbesserungsvorschläge hat der Gesetzgeber bewusst nicht dem Anwendungsbereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zugewiesen, weil dies den Rahmen des Gesetzes, das sich ausschließlich mit dem Gebiet der Technik befasst, sprengen und anstelle des dem Gesetz zu Grunde liegenden Monopolprinzips das Sonderleistungsprinzip zur Grundlage des Vergütungsanspruchs machen würde.
3. Ein „qualifizierter“ technischer Verbesserungsvorschlag zeichnet sich nicht durch eine besondere technische Raffinesse, sondern durch die Vermittlung einer faktischen Monopolstellung aus.

4. Andere technische Verbesserungsvorschläge können nur nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen, nicht aber arbeitnehmererfinderrechtlichen Grundsätzen eine über das Arbeitsentgelt hinausgehende Vergütung rechtfertigen. Für solche Fragen ist die Schiedsstelle jedoch nicht zuständig.
5. Ein Unternehmen muss bei der Verwertung eines technischen Verbesserungsvorschlags keine Einschränkungen der betrieblichen Verwertung in Kauf nehmen, um die Exklusivität aufrecht zu erhalten. Es müssen lediglich nach den Umständen ohne weiteres mögliche Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen werden.
6. Auch ein qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag bedarf der Meldung durch den Arbeitnehmer. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht auf eine mögliche Monopolstellung hinweist, kann er ihm nicht vorwerfen, zumutbare Geheimhaltungsmaßnahmen nicht getroffen zu haben.
7. Die Vergütungspflicht für einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag besteht nur so lange, wie die faktische Monopolstellung andauert. Analog zu § 9 ArbEG beträgt die Höchstvergütungsdauer 20 Jahre.

#### Begründung:

##### **I. Zum Schiedsstellenverfahren**

(...)

##### **II. Zuständigkeit der Schiedsstelle**

Der Gesetzgeber hat den Aufgabenbereich der Schiedsstelle in den §§ 28 und 37 Abs. 1 ArbEG festgelegt. Nach § 28 ArbEG kann die Schiedsstelle nur in Streitfällen auf Grund des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen angerufen werden. Gemäß § 37 Abs. 1 ArbEG liegt ein solcher Streitfall dann vor, wenn Rechte oder Rechtsverhältnisse geltend gemacht werden, die im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geregelt sind.

Bezogen auf den Streitgegenstand des vorliegenden Falles bedeutet das, dass die Schiedsstelle für die Frage zuständig ist, ob ein Vergütungsanspruch auf Grundlage einer Anspruchsgrundlage aus dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen besteht, was zunächst voraussetzt, dass der Anwendungsbereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen überhaupt eröffnet ist.

Für anderweitig geregelte Streitigkeiten zwischen den Beteiligten ist die Schiedsstelle nicht zuständig. Damit verbundene Fragestellungen sind ohne die Vorschaltzuständigkeit der Schiedsstelle unmittelbar Gerichten zugewiesen, weshalb kein Anspruch auf eine Befassung der Schiedsstelle mit solchen Fragestellungen und auf einen Einigungsvorschlag der Schiedsstelle zu solchen Fragestellungen besteht<sup>1</sup>.

### III. Anwendungsbereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen

Dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen unterliegen gemäß § 1 ArbEG nur Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge.

Erfindungen sind gemäß § 2 ArbEG Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

Technische Verbesserungsvorschläge im Sinne von § 1 ArbEG sind gemäß § 3 ArbEG sonstige technische Neuerungen, die nicht die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

Bereits der Gesetzeswortlaut des § 3 ArbEG erfasst somit nur technische Verbesserungen, nicht aber organisatorische Verbesserungen. Auch eine teleologische wie auch eine historische Gesetzesauslegung führen unzweifelhaft zu ebendiesem Ergebnis, wofür ein Blick in die eindeutigen Gesetzgebungsmaterialien genügt.<sup>2</sup> Schließlich knüpft gesetzessystematisch § 3 ArbEG dahingehend an § 2 ArbEG an, dass sich der in beiden Normen geregelte Tatbestand nur durch die Patent- / Gebrauchsmusterfähigkeit unterscheidet. Folglich ist beiden Normen das Merkmal der Technizität gemeinsam, während sie sich lediglich in der Frage der Monopolisierbarkeit unterscheiden.

Die beiden Tatbestände der §§ 2 und 3 ArbEG setzen mithin gleichermaßen Erfindungen im technischen Sinne voraus und unterscheiden sich im Wesentlichen nur hinsichtlich der sonstigen Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 1 PatG.

Eine Erfindung im technischen Sinne ist nach der ständigen obergerichtlichen Rechtsprechung das auf einer individuellen Geistestätigkeit beruhende Aufzeigen einer Anweisung zur wiederholbaren Lösung einer technischen Aufgabe mittels Nutzbarmachung von Naturgesetzhkeiten. Eine Erfindung im Sinne der §§ 2, 3 ArbEG liegt somit nur dann vor, wenn

---

<sup>1</sup> BayVGH vom 11. Februar 2014 – Az.: 5 C 13.2380

<sup>2</sup> Gesetzesbegründung, abgedruckt im Blatt für PMZ 1957 S. 218 ff., S. 253: „(...) bleibt das dem Gesetz zugrunde liegende Monopolprinzip gewahrt. Eine Einbeziehung von für den Betrieb besonders wertvollen kaufmännischen und organisatorischen Verbesserungsvorschlägen hingegen würde dieses durchbrechen, das systemfremde Sonderleistungsprinzip einführen, aber auch den Rahmen des Gesetzes sprengen, das sich ausschließlich mit dem Gebiet der Technik befasst.“

sich der Erfinder die Erkenntnis erschließt, wie mit bestimmten technischen Mitteln ein konkretes technisches Problem gelöst werden kann und diese Erkenntnis so verlaublich, dass sie als Anweisung zum technischen Handeln genutzt werden kann<sup>3</sup>.

Der Antragsteller hat im Schiedsstellenantrag vorgetragen, ein Verfahren entwickelt zu haben, welches das Fahren der Triebwagen energiesparender mache.

Im Kern gehe es darum, dass entsprechend der (...) der Strecke der Zug vom Lokführer (...) angefahren werde und die (...) vom Lokführer in mehreren Stufen zu ihrer (...) geführt würden. Dabei müsse der Lokführer (...) beschleunigen, jedoch unter der geringstmöglichen (...). Im Anschluss müsse der Lokführer die (...) zurückfahren, da die (...) im Zustand der (...) einen geringeren Energiebedarf hätten.

Beim (...)vorgang solle der Lokführer darauf achten, dass die entsprechend angesteuerte (...)kraft nur bis zu einer Grenze von (...) aktiviert wird, wofür er den (...)vorgang vorausschauend einleiten müsse. Dazu müsse er bereits im Vorfeld der Fahrt die entsprechenden (...)vorgänge planen. Sofern er diese Vorgehensweise einhalte, könne er den (...)vorgang alleine über die verschleißfreien (...) durchführen, was eine Rückeinspeisung von (...)energie (...) sowie einen verschleißfreien (...)vorgang zur Folge hätte.

Der Antragsteller hat dazu der Schiedsstelle die von ihm im (...) Verbesserungsprozess abgegebene (...) vorgelegt.

In dieser hatte er das von ihm erkannte Problem wie folgt beschrieben:

*„Energie kann eingespart werden 20 %  
Energieeinsparendes (...)  
jeden Tag  
viele Reparaturen waren und sind vermeidb. (...) usw.“*

Zur Ursache des Problems hatte er Folgendes mitgeteilt:

*„(...) wird nicht optimal geführt“*

Den Zielzustand hatte er folgendermaßen definiert:

*„Energieverbrauch (...) um 20 % reduzieren“*

Zum Lösungsvorschlag hat er Folgendes ausgeführt:

---

<sup>3</sup> BGH vom 18.05.2010, Az.: X ZR 79/07 – Steuervorrichtung

*„Energiesparende (...) meiner Studie die ich seit 3 Jahren für mich persönlich gemacht habe, in die Praxis umsetzen.*

*Ich werde die anderen (...) einweisen und ihnen meine (...) beibringen*

*wird schon von (...) und mir vorbereitet!“*

Der Lösungsvorschlag des Antragstellers enthält mithin eine organisatorische Anweisung zum menschlichen Handeln. Dem entspricht auch der Sachvortrag des Antragstellers, dass die Antragsgegnerin als Reaktion auf den Vorschlag (...) in dem Verfahren geschult habe und dementsprechende Handbücher (...) aufgelegt habe.

Eine Erfindung im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, sei sie nach dem Patentgesetz nun monopolisierbar oder nicht, liegt aber wie ausgeführt nur dann vor, wenn ein technisches Problem durch technische Nutzbarmachung von Naturgesetzmäßigkeiten gelöst wird, mit anderen Worten, der Faktor menschliches Handeln kommt bei der eigentlichen Problemlösung nicht vor.

Die vom Antragsteller seiner Arbeitgeberin vorgeschlagene Lösung unterliegt somit gemäß den §§ 1, 2, 3 ArbEG nicht dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, so dass der Antragsteller für den Vorschlag dieser Lösung keinen Vergütungsanspruch nach § 9 ArbEG oder § 20 Abs. 1 ArbEG haben kann.

Der Gesetzgeber hat die Behandlung von nichttechnischen Verbesserungsvorschlägen wie dem hier streitgegenständlichen in § 20 Abs. 2 ArbEG ausdrücklich arbeitsrechtlichen Regelungen überlassen. Deshalb ist in solchen Fällen für die Frage, ob ein Vergütungsanspruch besteht oder nicht, entscheidend, ob das Arbeitsrecht einen Vergütungsanspruch aufgrund einer arbeitsrechtlichen Sonderleistung vorsieht oder ob die Arbeitsvertragsparteien einen solchen individualrechtlich oder kollektivrechtlich vorgesehen haben. Besteht über diese Frage Streit und ist dieser nicht einvernehmlich zu lösen, ist dieser nicht vor der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, sondern ohne vorangegangenes Schiedsstellenverfahren vor der Arbeitsgerichtsbarkeit zu klären.

#### **IV. Umsetzung des Vorschlags in (...)**

(...)

## V. Systematik arbeitnehmererfinderrechtlicher Vergütungsansprüche

Aufgrund des im Vorfeld des Schiedsstellenverfahrens und im Schiedsstellenverfahren zum Ausdruck gekommenen Verständnisses des Antragstellers von Grundlagen und Gegenstand arbeitnehmererfinderrechtlicher Vergütungsansprüche erscheint es der Schiedsstelle sachgerecht, die im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen enthaltenen Vergütungstatbestände grundsätzlich zu erläutern, auch wenn es nach den obigen Ausführungen aufgrund der nicht gegebenen Technizität darauf gar nicht mehr ankommt:

### 1. Gegenstand und Entstehung des Vergütungsanspruchs aus § 9 ArbEG

Einem Arbeitnehmer, der eine Dienstleistung im Sinne der §§ 2, 4 ArbEG gemacht hat, steht lediglich das erfinderrechtliche Recht auf das Patent nach § 6 PatG zu, während die der Erfindung zu Grunde liegende technische Lösung ein Arbeitsergebnis ist, deshalb dem Arbeitgeber von vornherein nach § 611 a BGB gehört und somit mit dem Arbeitsentgelt bereits abschließend vergütet ist, ganz unabhängig davon, wie erfolgreich sich die technische Lösung auch immer verwerten lässt.

Aber auch über das Recht auf das Patent, das zunächst patentrechtlich dem Arbeitnehmer zugewiesen ist, kann der Arbeitnehmer nicht frei befinden, was auch explizit in § 7 Abs. 2 ArbEG zum Ausdruck gebracht wird. Denn das beim Arbeitnehmer liegende Recht auf das Patent ist nach den §§ 6, 7 ArbEG mit dem Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers belastet, da auch das Recht auf das Patent ein Arbeitsergebnis im Sinne von § 611 a BGB ist und der Arbeitgeber für die Erbringung der Arbeitsleistung nicht nur das Arbeitsentgelt bezahlt hat, sondern auch die für das Zustandekommen der Erfindungen wesentlichen förderlichen Rahmenbedingungen geschaffen und finanziert hat.

Wenn der Arbeitgeber von seinem Inanspruchnahmerecht Gebrauch macht, verliert der Erfinder auch das Recht auf das Patent an den Arbeitgeber. Die in dem Recht auf das

Patent bestehende Vermögensposition<sup>4</sup> des Arbeitnehmers wird dann arbeitnehmerfreundlich<sup>5</sup> inhaltlich neugestaltet<sup>6</sup>, indem § 9 Abs. 1 ArbEG dem Arbeitnehmer als Ersatz einen Anspruch auf angemessene Vergütung zubilligt.

Die Höhe des Vergütungsanspruchs muss dementsprechend mit dem korrelieren, was der Arbeitnehmer verloren hat. Verloren hat er aber nur das Recht auf das Patent. Das Recht auf ein Patent an sich hat jedoch keinen eigenständigen Wert. Denn es ist lediglich eine mit Kosten verbundene Wette auf die Zukunft, mit der man auf den Eintritt eines irgend gearteten möglichen zukünftigen Nutzens setzt.

Deshalb hängt die Höhe der Vergütungsanspruchs gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG davon ab, welche Vorteile dem Arbeitgeber durch eine realisierte Verwertung<sup>7</sup> des rechtlichen Monopolschutzes zugeflossen sind. Aus dem Einsatz einer technischen Lösung resultierende wirtschaftliche Vorteile des Arbeitgebers können deshalb nur insoweit eine über das Arbeitsentgelt hinausgehende Vergütungspflicht begründen, als der Arbeitgeber angetrieben von der Erfindung über ein patentrechtliches Verbotungsrecht gegenüber Wettbewerbern verfügt und ihm dieses über den bloßen Erfolg einer technischen Lösung am Markt hinaus gesonderte wirtschaftliche Vorteile verschafft.

An solchen gesonderten Vorteilen wird der Arbeitnehmer dann gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG zu einem bestimmten Anteil beteiligt, der berücksichtigt, dass regelmäßig der Arbeitgeber den überwiegenden Anteil daran hat, dass es überhaupt zu einer Diensterfindung gekommen ist, weil er erfinderische Tätigkeiten ermöglichende Rahmenbedingungen geschaffen und finanziert hat.

---

4 Das Arbeitsrecht geht von einem völligen Übergang des Eigentums am Arbeitsergebnis auf den Arbeitgeber aus. Das Patentrecht geht dahingegen von einem zeitlich beschränkten Monopolrecht für den Erfinder aus. Im Arbeitnehmererfindertreffen sich mithin zwei entgegengesetzte Rechtezuweisungen. Für die Auflösung dieses Widerstreits gibt es keine sich von selbst ergebenden „richtigen“ oder „falschen“ Rechtsregeln. Die Auflösung des Widerstreits ist deshalb ein international unterschiedlich (je nachdem, ob den Interessen des Arbeitnehmers oder den Interessen des Arbeitgebers der Vorrang eingeräumt wurde) gelöste Rechtsfrage; vgl. auch Gesetzesbegründung, abgedruckt im Blatt für PMZ 1957 S. 218 ff., S. 224 5 Kurz, Die Vorarbeiten zum Arbeitnehmererfindergesetz, GRUR 1991 S. 422 ff.: (1) infolge des Erstarkens der Arbeitnehmerschaft ab 1900 erster arbeitnehmererfindungsfreundlicher, letztlich nicht umgesetzter Gesetzentwurf von 1913; (2) infolge der wirtschaftlichen Notlage nach dem 1. Weltkrieg ab 1920 Vereinbarung des Rechts auf Erfinderbenennung und eines Vergütungsanspruchs in Tarifverträgen; (3) in Folge des 2. Weltkriegs Aufnahme des Vergütungsanspruchs in die Verordnung von 1943 zur Steigerung der erfinderischen Beiträge der Arbeitnehmer für die Wirtschaft, insbesondere für die Rüstungsindustrie; (4) vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Aufbauphase in den 1950iger Jahren besteht bei der Beratung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen Einigkeit, dass nicht mehr hinter die aus der jahrzehntelangen historischen Entwicklung resultierenden arbeitnehmerfreundlichen Regelungen der Vergangenheit zurückgegangen werden soll.

6 BVerfG, Kammerbeschluss vom 24.04.1998, Az.: 1 BvR 587/88

7 Gesetzesbegründung, abgedruckt im Blatt für PMZ 1957 S. 218 ff., S. 233

Der Vergütungsanspruch besteht somit aus einem Teilhaberecht des Arbeitnehmers an Vorteilen, die ein Arbeitgeber kausal durch ein rechtliches Monopol erhalten hat.

Wie soeben dargelegt, entsteht der Vergütungsanspruch nur dann, wenn eine patentrechtliche Vermögensposition auf den Arbeitgeber übergegangen ist, weil der Arbeitgeber von seinem Inanspruchnahmerecht Gebrauch gemacht hat.

Ein Unternehmen kann eine Diensterfindung durch ausdrückliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer in Anspruch nehmen. Das kann es aufgrund seiner unternehmerischen Freiheit im Übrigen auch dann tun, wenn der Arbeitnehmer lediglich einen Verbesserungsvorschlag gemeldet hat, das Unternehmen diesen aber als schutzfähig ansieht; verpflichtet ist es dazu aber nicht.

Tut es das nicht, setzt die Inanspruchnahme eine wirksame Erfindungsmeldung durch den Arbeitnehmer voraus, die die Viermonatsfrist des § 6 Abs. 2 ArbEG wirksam in Gang setzt und nach deren Ablauf das Gesetz die Inanspruchnahme durch das Unternehmen fingiert, wenn das Unternehmen die Erfindung nicht zuvor ausdrücklich freigegeben hat.

Im vorliegenden Fall hat die Antragsgegnerin keine ausdrückliche Inanspruchnahmeerklärung abgegeben. Für eine Fiktion der Inanspruchnahmeerklärung bedürfte es daher einer wirksamen Erfindungsmeldung.

Der Antragsteller hat aber lediglich einen Verbesserungsvorschlag ins betriebliche Vorschlagswesen eingestellt. Für eine Erfindungsmeldung hätte der Antragsteller seinem Arbeitgeber zusätzlich einen Hinweis auf eine seiner Auffassung nach bestehende rechtliche Monopolisierbarkeit des Verbesserungsvorschlags in Text- oder Schriftform geben müssen und diesen Vorschlag an die Geschäftsführung, zumindest aber an einen von dieser Empfangsbevollmächtigten wie die Patent- oder Personalabteilung richten müssen. Er hat jedoch nichts dergleichen verfasst, was man in Inhalt und Adressierung als Erfindungsmeldung ansehen könnte.

Hat der Arbeitgeber aber nicht eigeninitiativ eine Inanspruchnahmeerklärung abgegeben und hat der Arbeitnehmer auch keine wirksame Erfindungsmeldung abgegeben, verbleibt nur die vom Bundesgerichtshof mit der Haftetikett-Rechtsprechung<sup>8</sup> begrün-



dete Ausnahme, um trotzdem zu einer den Vergütungsanspruch auslösenden Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber zu gelangen. Denn die Überlegungen aus der Haftetikett-Rechtsprechung sehen unter bestimmten Voraussetzungen eine Erfindungsmeldung als entbehrlich an und knüpfen die Fiktion der Inanspruchnahme durch Fristablauf an einen Ersatztatbestand, der eine fehlende Erfindungsmeldung kompensiert und deshalb die Inanspruchnahmefrist in Gang setzt.

Der hier vorliegende Sachverhalt gleicht dem der Haftetikett-Entscheidung, die unter bestimmten Voraussetzungen vom Anlaufen der Inanspruchnahmefrist auch ohne Erfindungsmeldung ausgeht, aber nur insofern, als der Antragsteller keine Erfindungsmeldung im Sinne des § 5 ArbEG abgegeben hat.

Denn der der Haftetikett-Entscheidung zu Grunde liegende Sachverhalt unterscheidet sich vom vorliegenden Sachverhalt ganz wesentlich darin, dass das Unternehmen im Haftetikett-Fall in Folge einer Besprechung zwischen dem Erfinder und dem Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens und dessen patentanwaltlichen Berater selbständig erkannt hatte, dass eine patentfähige Erfindung vorliegt, ohne darauf zuvor in einer Erfindungsmeldung hingewiesen worden zu sein, und deshalb eine Patentanmeldung vorgenommen hat.

Aus der Tatsache, dass die Arbeitgeberin (1) eine Patentanmeldung vorgenommen hatte, darin (2) die erfundene technische Lehre korrekt dargestellt hatte und (3) auch den Arbeitnehmer korrekt als Erfinder benannt hatte, hat der BGH gefolgert, dass es einer förmlichen Erfindungsmeldung nicht mehr bedurfte, weil der Arbeitgeber in der Patentanmeldung gegenüber dem Deutschen Patent- und Markenamt als Zentralbehörde auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes formal dokumentiert hat, dass er über alle Informationen verfügt hat, die ihm eigentlich mit der Erfindungsmeldung hätten übermittelt werden müssen.

Nur deshalb hat der BGH den eigentlichen Anknüpfungspunkt für das Anlaufen der Inanspruchnahmefrist, nämlich den Zugang einer förmlichen Erfindungsmeldung, durch den Zeitpunkt der Patentanmeldung ersetzt und dazu ausgeführt, dass unter diesen ganz besonderen Voraussetzungen ein Festhalten an einer förmlichen Erfindungsmeldung als Voraussetzung für das Anlaufen der Inanspruchnahmefrist des § 6 ArbEG eine nicht mehr vom Zweck des § 5 ArbEG gedeckte treuwidrige Förmerei bedeuten würde.

Der vorliegende Sachverhalt kommt diesen Voraussetzungen jedoch nicht einmal nahe. Denn die Antragsgegnerin hat niemals formal nach Außen dokumentiert, dass sie Kenntnis von einer möglichen rechtlichen Monopolisierbarkeit einer vom Antragsteller gefundenen technischen Lehre gehabt haben könnte; insbesondere hat sie keine Patentanmeldung vorgenommen. Die reine Kenntnis von einem Verbesserungsvorschlag und dessen bloße Umsetzung kann den strengen Maßstäben der Haftetikettrechtsprechung hingegen niemals gerecht werden, da diese völlig unabhängig von einem etwaig bestehenden Patentrecht sind.

Im Ergebnis entsteht nur durch eine wirksame Erfindungsmeldung des Arbeitnehmers eine Situation, die den Arbeitgeber in seiner Entscheidungsfreiheit beschränkt. Nur diese löst die Anmeldepflicht des § 13 ArbEG aus und nur diese nötigt dem Arbeitgeber eine Entscheidung ab, über einer Inanspruchnahme oder eine Freigabe zu entscheiden.

Wenn keine wirksame Erfindungsmeldung eines Arbeitnehmers vorliegt, liegt es hingegen vollständig in der von Art. 2 Abs. 1 (allgemeine Handlungsfreiheit), Art. 12 (Berufsfreiheit) und Art. 14 GG (Eigentumsgarantie) gewährleisteten<sup>9</sup> unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers, ob er für betriebliche Entwicklungen gewerblichen Rechtsschutz in Erwägung zieht oder ohne rechtlichen Monopolschutz vor Wettbewerbern am Markt tätig wird.

Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht aus den §§ 611 a, 241 Abs. 2 BGB kann deshalb keine Verpflichtung des Arbeitgebers begründen, die Patentierbarkeit von Arbeitsergebnissen zu überwachen und gegebenenfalls Patentfähiges eigeninitiativ zu einem gewerblichen Schutzrecht anzumelden.

## 2. Gegenstand und Entstehung des Vergütungsanspruchs aufgrund eines „qualifizierten“ technischen Verbesserungsvorschlags, § 20 Abs. 1 ArbEG

Gemäß § 20 Abs. 1 ArbEG besteht ein arbeitnehmererfinderrechtlicher Vergütungsanspruch ausnahmsweise auch für einen technischen Verbesserungsvorschlag, wenn dieser dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewährt wie ein gewerbliches Schutzrecht, wobei die Bestimmungen des § 9 ArbEG sinngemäß anzuwenden sind.

---

<sup>9</sup> BAG vom 26. September 2002 – Az.: 2 AZR 636/01, BAG vom 22. November 2012 – Az.: 2 AZR 673/11

Der Vergütungsanspruch knüpft mithin an den monopolartigen Ausschluss von Wettbewerbern an, der im Falle des § 9 ArbEG von der Reichweite und der Dauer der patentrechtlichen Monopolstellung bestimmt wird und der deshalb für technische Verbesserungsvorschläge des § 20 Abs. 1 ArbEG von der Reichweite und der Dauer einer faktisch bestehenden Monopolstellung abhängt. Ein Unternehmen muss daher infolge eines technischen Verbesserungsvorschlags eine faktische Monopolstellung gegenüber Wettbewerbern erlangt haben, die der Stärke einer patentrechtlichen Monopolstellung nahekommt. Das ist das kennzeichnende Merkmal und die Rechtfertigung für eine arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütung eines technischen Verbesserungsvorschlags und das ist deshalb mit der nicht im Gesetz stehenden, aber in der Praxis durchgesetzten mitunter irreführenden Begrifflichkeit „qualifizierter“ technischen Verbesserungsvorschlag gemeint und nicht etwa eine besondere Raffinesse des technischen Verbesserungsvorschlags. Dementsprechend fordert das Bundesarbeitsgericht eine tatsächliche wirtschaftliche Monopolstellung, die der Arbeitgeber durch die geistige Leistung des Arbeitnehmers erworben hat, als Grundvoraussetzung für die Annahme eines arbeitnehmererfinderrechtlichen Vergütungsanspruchs für einen technischen Verbesserungsvorschlag, während alle anderen technischen Verbesserungsvorschläge lediglich nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen und allenfalls bei Vorliegen einer Sonderleistung eine über das Arbeitsentgelt hinausgehende Vergütung rechtfertigen können<sup>10</sup>.

Der Vergütungsanspruch des § 20 Abs. 1 ArbEG setzt mithin ein in der Realität sehr selten vorkommendes Szenario voraus und kommt deshalb nach gefestigter Spruchpraxis der Schiedsstelle nur sehr selten zum Tragen.<sup>11</sup> Er ist ein Ausnahmetatbestand. Denn der Gesetzgeber hat bereits in der Gesetzesbegründung ausgeführt, dass nur solche technischen Verbesserungsvorschläge in die Vergütungspflicht einbezogen werden sollen, die dem Arbeitgeber eine monopolähnliche Vorzugsstellung geben, solange sie nicht allgemein bekannt werden und er sie alleine auswerten kann. Die Vergütungspflicht solle nur dann eintreten, wenn der technische Verbesserungsvorschlag verwertet wird, und nur solange gelten, als die Verwertung und die schutzrechtsähnliche Stellung andauert. Nur so bliebe das dem Gesetz zugrunde liegende Monopolprinzip gewahrt.<sup>12</sup>

---

10 BAG vom 19.05.2015, Az.: 9 AZR 863/13

11 EV der Schiedsstelle vom 19.12.2014 – Arb.Erf. 48/12 und vom 01.04.2015 – Arb.Erf. 49/11, jeweils abrufbar unter [www.dpma.de](http://www.dpma.de)

12 Gesetzesbegründung, abgedruckt im Blatt für PMZ 1957 S. 218 ff., S. 253

Überdies darf der Arbeitgeber in den Grenzen der von Art. 2 Abs. 1, Art. 12 und Art. 14 GG geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit darüber entscheiden, ob und in welchem Maße er Maßnahmen trifft, die ihm eine alleinige Auswertung des technischen Verbesserungsvorschlags ermöglichen. Eine unternehmerische Entscheidung, mit der aus ex ante Sicht des Unternehmens der technische Verbesserungsvorschlag an sich unter betrieblichen Gesichtspunkten am sinnvollsten verwertet wird, muss keine Einschränkungen bei der betrieblichen Verwertung vorsehen, nur um die betriebliche Exklusivität aufrecht zu erhalten. Der Arbeitgeber ist lediglich gehalten, nach den Umständen ohne weiteres mögliche Geheimhaltungsmaßnahmen zu treffen. In der Rechtsprechung ist deshalb lediglich anerkannt, dass der Arbeitgeber die Geheimhaltung nicht vereiteln darf, um eine Vergütungspflicht zu vermeiden<sup>13</sup>. Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht aus den §§ 611 a, 241 Abs. 2 BGB kann deshalb dem Arbeitgeber kein Verhalten abfordern, das lediglich dazu dient, einen Vergütungsanspruch zu schaffen und aufrecht zu erhalten. Ein Bekanntwerden des technischen Verbesserungsvorschlags, das auf betrieblichen Erfordernissen beruht, vernichtet eine gegebenenfalls vorhandene faktische Monopolstellung und damit den Vergütungsanspruch nach § 20 Abs. 1 ArbEG, stellt aber keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers dar und löst deshalb keinen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers aus. Etwas anderes wäre nur dann denkbar, wenn das Unternehmen eine faktische Monopolstellung durch eine unternehmerische Entscheidung beseitigt und die dieser Entscheidung zu Grunde liegenden Überlegungen absolut unbegründet sind und jeglicher wirtschaftlichen Vernunft widersprechen, dem Unternehmen der Wegfall der Monopolstellung also vorgeworfen werden kann, weil er mit Leichtigkeit zu vermeiden gewesen wäre.

Ausgehend von diesen Maßstäben käme ein Vergütungsanspruch im vorliegenden Fall selbst dann nicht in Betracht, wenn es sich bei dem Verbesserungsvorschlag des Antragstellers um einen technischen Verbesserungsvorschlag gehandelt hätte.

Hinsichtlich der Meldung des technischen Verbesserungsvorschlags an den Arbeitgeber gibt es keine dem § 5 ArbEG vergleichbare Norm im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen. Das hängt damit zusammen, dass ein technischer Verbesserungsvorschlag anders

---

<sup>13</sup> BGH vom 26.11.1968, Az.: X ZR 15/67 - Räumzange

als eine Erfindung, bei der noch das Recht auf das Patent auf den Arbeitgeber übergeleitet werden muss, bereits nach § 611a BGB einschließlich einer möglichen faktischen Monopolstellung als Arbeitsergebnis von vornherein dem Arbeitgeber gehört.

Gleichwohl beinhaltet bereits der Wortlaut „*Verbesserungsvorschlag*“, dass der Vorschlag auch tatsächlich gemacht, d.h. gemeldet werden muss. Andernfalls wäre es kein Vorschlag. Die Meldepflicht ist dem Verbesserungsvorschlag somit immanent. Das bestätigt in gesetzessystematischer Hinsicht § 22 S. 2 ArbEG, der davon ausgeht, dass eine Meldung erfolgt: *„technische Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 1) nach ihrer Mitteilung“*.

Überdies zeichnet sich der technische Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 ArbEG gegenüber den normalen technischen Verbesserungsvorschlägen i.S.v. § 20 Abs. 2 ArbEG dadurch aus, dass er geeignet ist, dem Arbeitgeber eine faktische Monopolstellung zu vermitteln. Nachdem die Kenntnis des Arbeitgebers von einer möglicherweise bestehenden rechtlichen Monopolstellung und deren rechtzeitige Sicherung der Grund für die Meldepflicht des § 5 ArbEG ist und der Grund für eine arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütung eines technischen Verbesserungsvorschlags eine möglicherweise realisierbare faktische Monopolstellung ist, muss entsprechend § 5 ArbEG vom Arbeitnehmer auch hinsichtlich des qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags verlangt werden, dass er diesen mitteilt und in der Mitteilung zu Ausdruck bringt, dass er eine faktische Monopolstellung als möglich ansieht und dies dem Arbeitgeber, sprich der Geschäftsführung oder den von dieser als Empfangsbevollmächtigten bestimmten zur Kenntnis bringt. Tut er das nicht, kann dem Arbeitgeber zumindest nicht vorgeworfen werden, er hätte es an zumutbaren Geheimhaltungsmaßnahmen mangeln lassen.

Im Ergebnis bestünde deshalb selbst dann kein Vergütungsanspruch des Antragstellers nach § 20 Abs. 1 ArbEG, wenn er einen technischen Verbesserungsvorschlag gemacht hätte. Denn seine Mitteilung des Verbesserungsvorschlags war mit keinerlei Hinweis auf eine mögliche faktische Monopolstellung versehen und aus dem Sachverhalt ist auch in keinster Weise erkennbar geworden, dass die Antragsgegnerin zu irgendeinem Zeitpunkt über eine nennenswerte faktische Monopolstellung gegenüber Wettbewerbern verfügt haben könnte. Der Verbesserungsvorschlag wurde innerhalb des Unternehmens in Schulungen und Präsentationsunterlagen ohne jegliche Vertraulichkeitsmaßnahmen

weit gestreut, so dass schon aufgrund von Personalfluktuatation davon ausgegangen werden muss, dass Wettbewerber auf diesen in gleicher Weise Zugriff haben. Das ist letztlich auch der Grund, warum patentfähige Erfindungen nur äußerst selten zum Betriebsgeheimnis nach § 17 ArbEG erklärt werden, anstelle sie zur Erteilung eines Patents anzumelden. Das gilt umso mehr, als der Verbesserungsvorschlag nach dem Vortrag des Antragstellers (...).

## **VI. Fazit**

Der Antragsteller hat im vorliegenden Fall dem Grunde nach nichts falsch gemacht. Er hat Verbesserungsmöglichkeiten erkannt und diese in das dafür vorgesehene System eingespeist. Ob daran anschließend unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten gegebenenfalls Fehler passiert sind, entzieht sich dem Beurteilungsvermögen der Schiedsstelle.

Dahingegen bestand beim Antragsteller richtigerweise niemals das Bewusstsein, sich eine möglicherweise monopolisierbare Erkenntnis erschlossen zu haben, ohne zu wissen, wie er diese korrekt richtig adressieren muss. Derartige „Verwerfungen“ hat erst der anwaltliche Vertreter des Antragstellers konstruiert, indem er versucht hat, Vergütungstatbestände zu bemühen, die mit dem ursprünglichen Sachverhalt nichts zu tun haben.