# Hinweise zum Verfahren vor der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbEG) regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für den Fall, dass ein Arbeitnehmer während der rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Erfindung gemacht hat. Im Kern geht es um die Zuweisung der Rechte an solchen Erfindungen und die Frage, ob und in welchem Umfang eine Zuweisung der Erfinderrechte zum Arbeitgeber Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers nach sich zieht. Das ArbEG enthält für diese Fragestellungen eine Vielzahl an systematisch ineinander greifenden klaren und eindeutigen gesetzlichen Regelungen. Es enthält aber auch unbestimmte Rechtsbegriffe, die der Tatsache Rechnung tragen, dass das Wirtschaftsleben ständigen Veränderungsprozessen unterworfen ist. Das gilt insbesondere für die Frage, ob ein Erfinder Anspruch auf eine Erfindervergütung hat und wie diese zu bemessen ist. Dem Gesetzgeber war bei Einführung des ArbEG bewusst, dass hieraus auch bei gutem Willen beider Beteiligten Meinungsverschiedenheiten entstehen können.

Um zu vermeiden, dass derartige Meinungsverschiedenheiten von den Beteiligten vor Gericht ausgetragen werden und in der Folge das Arbeitsverhältnis unnötig belasten, hat er die Schiedsstelle eingerichtet. Diese soll bei einem Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über im ArbEG geregelte Fragestellungen eine außergerichtliche Streitbeilegung ermöglichen. Aufgabe der Schiedsstelle ist es daher, als neutrale Stelle nach Anhörung beider Seiten zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Sie hat somit eine streitschlichtende Funktion. Das Verfahren vor ihr dient der Erhaltung des Arbeits- und Rechtsfriedens und der Vermeidung von Gerichtsverfahren. Die Schiedsstelle ist mithin weder eine Aufsichtsbehörde noch ist es ihr gestattet, nur für eine Seite (z.B. im Sinne eines Gutachters) tätig zu werden.

## Ziel des Verfahrens vor der Schiedsstelle

Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist in den §§ 28 ff. ArbEG geregelt. Die konkrete Gestaltung des Schiedsstellenverfahrens ist der Schiedsstelle nach § 33 Abs. 2 ArbEG weitgehend frei gestellt. Am Ende eines Verfahrens unterbreitet die Schiedsstelle den Beteiligten in aller Regel einen Einigungsvorschlag. Sie trifft hierbei keine materiell-rechtlich verbindlichen Entscheidungen und spricht nicht Recht. Ihre Einigungsvorschläge sind auf eine gütliche Einigung der Beteiligten ausgerichtet, womit gegebenenfalls ein gegenseitiges Nachgeben der Beteiligten in ihren Positionen verbunden sein kann. Grundlage des jeweiligen Einigungsvorschlags ist eine neutrale rechtliche und technische Bewertung des vorgetragenen Sachverhalts durch die Schiedsstelle. Sie gibt den Beteiligten daher im Verlauf des Schiedsstellenverfahrens Gelegenheit, alles ihnen für den Einigungsvorschlag erforderlich Erscheinende vorzutragen. Es ist jedoch nicht Aufgabe der Schiedsstelle, den Sachverhalt darüber hinaus bis in alle Einzelheiten aufzuklären.

Bei Annahme des Einigungsvorschlags kommt ein privatrechtlicher Vertrag zwischen den Beteiligten zustande, der den Streit beendet. Ist eine Partei mit dem Einigungsvorschlag der Schiedsstelle nicht einverstanden, hat sie die Möglichkeit, diesem innerhalb eines Monats ab Zustellung zu widersprechen (§ 34 Abs. 3 ArbEG) und vor den zuständigen Gerichten eine weitere Aufklärung zu erreichen. Auch wenn der Einigungsvorschlag nicht angenommen wird, steht es den Beteiligten frei, sich auf Grundlage des Einigungsvorschlags trotzdem noch außergerichtlich zu einigen, was häufig geschieht.

# Schiedsstellenverfahren ist Pflicht bei bestehenden Arbeitsverhältnissen

Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist vor der Einreichung einer Klage zwingend ein Schiedsstellenverfahren durchzuführen (§ 37 Abs. 1 ArbEG). Ist der Arbeitnehmer hingegen bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden, gilt dies zwar nicht (§ 37 Abs. 2 Nr. 3), ein Schiedsstellenverfahren bleibt aber gleichwohl möglich. Das Schiedsstellenverfahren bietet den Beteiligten den Vorteil, dass sich die rechtlich und technisch fachkundig besetzte Schiedsstelle mit dem Streitfall auseinander setzt, ohne hierfür Kosten zu erheben (§ 36 ArbEG). Anders als bei Verfahren vor den Patentstreitkammern der Landgerichte hat der Gesetzgeber für das Schiedsstellenverfahren keinen Anwaltszwang vorgesehen. Soweit ein Beteiligter sich von einem Dritten wie z.B. einem Rechts- oder Patentanwalt vertreten lassen möchte, steht ihm das frei. Er hat jedoch unabhängig vom Ausgang des Schiedsstellenverfahrens die damit verbundenen Kosten stets in vollem Umfang selbst zu tragen.

# Ein Schiedsstellenverfahren beantragen

Für die Eröffnung eines Schiedsstellenverfahrens ist ein schriftlicher Antrag eines oder einer Beteiligten erforderlich. Der Antrag kann sowohl vom Arbeitnehmer wie auch vom Arbeitgeber, aber auch von beiden gemeinsam gestellt werden. Inhaltlich muss dieser Antrag einen substantiierten, nach konkreten Diensterfindungen gegliederten, aus sich heraus verständlichen Sachvortrag enthalten. Aus diesem muss ohne Weiteres und ohne separates Studium von etwaigen Anlagen klar hervorgehen, welche Ansprüche auf Grund welcher Anspruchsgrundlage bezogen auf welche Diensterfindung geltend gemacht werden und welche Punkte streitig sind, insbesondere im Hinblick auf den jeweiligen Erfindungswert und Anteilsfaktor und ggf. welche Zahlungen aus welchem Rechtsgrund bereits erfolgt sind.

Dazu gehörige Dokumente und Vorkorrespondenz sind zum Beleg der vorgetragenen Argumentation in Kopie beizufügen. Der Antrag muss aber auch ohne solche zusätzliche Unterlagen schlüssig und nachvollziehbar sein. Es ist nicht Aufgabe der Schiedsstelle, sich den streitigen Sachverhalt aus solchen Anlagen oder aus Unterlagen des Deutschen Patent- und Markenamtes selbst zu erschließen.

Der im Antrag enthaltene Sachvortrag bestimmt den Verfahrensgegenstand und versetzt die Gegenseite überhaupt erst in die Lage, darüber zu befinden, ob sie sich auf das Schiedsstellenverfahren einlassen will.

# Formale Anforderungen

Formal gelten folgende Voraussetzungen für den Antrag:

- formloses Schreiben an die Schiedsstelle
- mindestens in der Schriftgröße 11, anderthalbzeilig und einseitig bedruckt
- eigenhändig unterschrieben
- zweifache Ausfertigung aller eingereichten Unterlagen
- postalische Einreichung (kein E-Mail, da dies nicht der gesetzlichen vorgegebenen Schriftform entsprechen würde)

Geht ein solcher Antrag bei der Schiedsstelle ein, eröffnet die Schiedsstelle das Verfahren durch Zustellung des Antrags mit Unterlagen an die Gegenseite. Dem jeweiligen Antragsgegner bzw. der Antragsgegnerin steht es nach dem Gesetz frei, sich auf das Verfahren vor der Schiedsstelle einzulassen. Lässt sich die Gegenseite nicht auf das Verfahren ein, indem

sie der Schiedsstelle dies mitteilt oder sich nicht innerhalb der gesetzten Frist äußert, ist das Verfahren erfolglos beendet (§ 35 Abs. 1 Nr. 1, 2 ArbEG).

## Ablauf des Verfahrens

Das Verfahren wird schriftlich durchgeführt. Die Beteiligten sollen dabei wechselseitig in Erwiderung auf den Vortrag der Gegenseite, soweit sie mit diesem nicht übereinstimmen, den Sachverhalt und die hierzu zwischen den Beteiligten bestehenden Meinungsverschiedenheiten schildern. Es ist zweckmäßig, erleichtert die Arbeit der Schiedsstelle und verkürzt das Verfahren, wenn der schriftliche Vortrag beider Seiten konzentriert, übersichtlich und ohne Wiederholungen erfolgt. Die Beteiligten sollen sich dabei vor Augen führen, dass viele Sachumstände, die sie aus dem betrieblichen Geschehen kennen, den Mitgliedern der Schiedsstelle unbekannt sind und für diese verständlich aufbereitet werden müssen. Hat eine Seite alles Wesentliche vorgetragen, sollte sie dies der Schiedsstelle mitteilen, damit die Diskussion endet und die Schiedsstelle über den Sachverhalt befinden kann. Eine mündliche Verhandlung mit den Beteiligten vor der Schiedsstelle findet nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen statt, in welchen die Schiedsstelle dies für erforderlich erachtet.

Bitte beachten Sie, dass nicht nur bei Anrufung, sondern auch im Verfahren alle Schriftsätze stets zweifach einzureichen sind, damit sie der Gegenseite zugestellt werden können.

## Rechtliche Grundlagen

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen finden Sie auf der Homepage des DPMA unter der Rubrik „Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen“. Ebenfalls finden sie dort die vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Vergütungsrichtlinien, die allerdings keine verbindliche Vorschrift, sondern nur ein Hilfsmittel darstellen und in einigen Punkten hinsichtlich der ständigen Spruchpraxis der Schiedsstelle und der obergerichtlichen Rechtsprechung überholt sind. Über die aktuelle Spruchpraxis der Schiedsstelle können Sie sich in der frei verfügbaren Datenbank auf der Homepage des DPMA informieren.

Weitere Anfragen und Anträge auf Eröffnung eines Schiedsstellenverfahrens richten Sie bitte an:

**Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen**

**beim Deutschen Patent- und Markenamt**

**80297 München**

Telefon: 089 2195-3936

Telefax: 089 2195-2221, -4432