

Der Arbeitnehmer-Erfinder – Glückspilz oder armer Teufel?

Gut 80 % aller Erfindungen werden von Arbeitnehmern gemacht. Aber der Weg vom klugen Gedanken bis zur Vermarktung eines Produkts ist lang und am Ende steht meist eine relativ bescheidene Vergütung. Sollten sich Betriebsräte etwas mehr um diesen Bereich kümmern?

Von **Wolfgang Däubler**

Im Arbeitsverhältnis gehören die Arbeitsergebnisse automatisch dem Arbeitgeber. Dies steht zwar manchmal in Widerspruch zu § 950 BGB, wonach der Verarbeitende Eigentum erwirbt, wenn seine Arbeit mehr wert ist als der bearbeitete Gegenstand, aber im Ergebnis setzt man sich darüber hinweg: Das durch Arbeit Geschaffene steht dem Arbeitgeber zu.

Von diesem allgemeinen Grundsatz gibt es eine Ausnahme: Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke stehen dem „Erfinder“ bzw. dem „Schöpfer“ zu. Er und nicht der Arbeitgeber ist zunächst „Eigentümer“. Aber dieses Eigentum ist nicht von Dauer: Nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25. Juli 1957¹ (ArbnErfG) muss der Arbeitnehmer die Erfindung dem Arbeitgeber melden, der dann vier Monate Zeit hat, ob er sie in Anspruch nehmen oder frei geben will. Äußert er sich nicht, fällt sie ihm nach vier Monaten automatisch zu. Dies gilt allerdings nur für sog. Diensterfindungen, die in § 4 Abs. 2 ArbnErfG definiert sind: Sie stehen in innerem Zusammenhang mit der vom Arbeitnehmer übernommenen Tätigkeit (sog. Auftragserfindung, die z. B. ein Ingenieur in einer Entwicklungsabteilung macht) oder beruhen maßgeblich auf Erfahrungen, die der Einzelne aufgrund seiner Arbeit gesammelt hat. Alle anderen Erfindungen sind sog. freie Erfindungen. Sie stehen dem Arbeitnehmer zu, doch muss er sie ebenfalls melden und dem Arbeitgeber ggf. eine Lizenz zu angemessenen Bedingungen einräumen, wenn die Erfindung in den Arbeitsbereich des Arbeitgebers fällt. Eine sonstige Verwertung ist damit aber nicht ausgeschlossen. Die wirtschaftliche Verwertung ist bei Diensterfindungen allein

¹ BGBl I S. 756, zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. Juli 2009 (BGBl I S.2521), abgedruckt auch bei Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, 46. Aufl. 2021, Nr. 3

Sache des Arbeitgebers; der Arbeitnehmer bekommt lediglich eine „Erfindervergütung“, die zum Gehalt hinzutritt. Bei allen Erfindungen behält der Erfinder das „Recht auf Namhaftmachung als Erfinder“. Kommt es zur Erteilung eines Patents, wird sein Name auf der Patentschrift vermerkt.

Warum die Sonderregelung?

Dass die Erfindung zunächst dem Erfinder und nicht sofort dem Arbeitgeber zusteht, entspricht zwar unserem Gerechtigkeitsgefühl, ist aber keineswegs selbstverständlich, wenn man einen Blick in andere Rechtsordnungen wirft. Der Grund für diese Regelung ist gleichermaßen ein kultureller wie ein ökonomischer. Auf der einen Seite steht die Vorstellung eines Volkes der „Dichter und Denker“, die Anerkennung verdienen. Dies schlägt sich insbesondere in der persönlichkeitsrechtlichen Seite („Recht auf Namhaftmachung als Erfinder“) nieder. Auf der anderen Seite geht es um einen wirtschaftlichen Anreiz, Erfindungen zu machen und sie nicht für sich zu behalten, sondern dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Bei der Höhe der Vergütung spielt dann eine entscheidende Rolle, ob es sich um eine „Kleinigkeit“ handelt (Der Scheibenwischer am Auto wird ein bisschen verändert) oder ob es um ein neues Medikament geht, mit dem eine Krankheit sehr viel wirksamer als bisher bekämpft werden kann. Auch spielt natürlich eine Rolle, ob die Erfindung unmittelbares Resultat der übernommenen Aufgabe ist oder ob sie nur aufgrund eines Sondereinsatzes des Erfinders zustande kam, der ggf. auch in seiner Freizeit an dem Projekt arbeitete. Bei der ökonomischen Seite geht es aber nicht nur um Gerechtigkeit im Einzelfall. Vielmehr will die gesetzliche Regelung Innovationen fördern und so die Wirtschaft am deutschen Standort stärken: Unser Land verfügt nicht über natürliche Ressourcen wie Erdöl oder Seltene Erden, die man aus dem Boden holen und verkaufen kann. Vielmehr sind wir auf die Qualifikation unserer Menschen und ihren Innovationsgeist angewiesen. Dies wird – leider – von vielen Entscheidungsträgern nur bei feierlichen Gelegenheiten beschworen, aber nicht wirklich in die Tat umgesetzt. Die faktische Schlechterstellung von Frauen im Arbeitsleben ist eine Ungerechtigkeit, daneben aber auch eine wirtschaftliche Dummheit, weil es viele Talente gibt, die auf diese Weise nicht zur Entfaltung

kommen. Oder ein anderes Beispiel: Wer als Kind aus einer armen Familie stammt², hat heute eine „Chance“ von 70 %, wieder in Armut zu landen (vor 30 Jahren lag der Satz noch bei 40 %). Auch in dieser Gruppe von Mitbürgerinnen und Mitbürgern gibt es potentielle „Dichter und Denker“, doch ist ihre Chance gering, jemals von diesen Fähigkeiten Gebrauch zu machen.

Zur Praxis des ArbNErfG

Die Handhabung des ArbNErfG und des Patentrechts im Allgemeinen ist so geartet, dass von dem eigentlichen Anliegen des Gesetzes nur relativ wenig übrigbleibt.

Als Betrachter von außen könnte man der Auffassung sein, für den Arbeitnehmer sei es die beste Lösung, wenn der Arbeitgeber die Erfindung frei gibt oder wenn es sich gar von vorne herein um eine freie Erfindung handelt. Dem ist nicht so: Um ein Patent zu erlangen, bedarf es eines sehr aufwändigen Antrags, der den bisherigen Stand der Technik exakt wiedergibt, denn nur dann kann der „Neuheitswert“ belegt werden. Hilfe anderer Personen zu erlangen, ist manchmal schwierig, zumindest aber für das Budget des Erfinders sehr belastend. Denn: Künftige Ertragschancen sind ungewiss; niemand kann wirklich beurteilen, ob sich Firmen für das einmal erteilte Patent interessieren und eine Lizenz erwerben wollen. Die Schwierigkeiten potenzieren sich, wenn man auch im Ausland ein Schutzrecht anmelden will, was angesichts internationaler Märkte sehr empfehlenswert ist.

Geht man einmal vom Normalfall aus, dass sich der Erfinder nicht selbst um den Erwerb eines Patents kümmern muss, so bleibt ihm doch die Aufgabe, eine exakte Erfindungsmeldung bei seinem Arbeitgeber zu machen, der ja entscheiden soll, ob die Sache „Hand und Fuß“ hat und es sich deshalb lohnt, den Aufwand einer Patentanmeldung auf sich zu nehmen. Wie diese Erfindungsmeldung aussehen soll, ist im Beitrag von Heinz Goddar geschildert.³ Für den Erfinder ist damit eine Menge Arbeit verbunden; es wäre wünschenswert, wenn er dabei vom Betrieb unterstützt werden könnte, der ja ein Interesse an der Entstehung von Patenten haben sollte.

² Die „Armutsgrenze“ liegt bei 60 % des Durchschnittseinkommens (genauer: des Medians)

³ S. unter S.

Wenn Erfindungen im Unternehmen nicht absolute Ausnahmereischeinungen sind, sollte sich auch der Betriebsrat um diese Problematik kümmern und dafür sorgen, dass der Erfinder nicht alleine gelassen wird.

Wie wird sich der Arbeitgeber entscheiden?

Wie eine (nicht repräsentative) Befragung unter einer Reihe von Großunternehmen ergab, führen zwischen 50 und 60 % der Erfindungsmeldungen zu einem Antrag auf Patenterteilung. Was mit dem (großen) Rest geschieht, ist nicht eindeutig zu bestimmen. Nach § 13 ArbNErfG ist der Arbeitgeber nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, die gemeldete Erfindung zur Erteilung eines Patents (oder im Ausnahmefall eines Gebrauchsmusters) im Inland anzumelden. Ausländische Schutzrechte darf der Arbeitgeber ebenfalls beantragen, doch ist er dazu nicht verpflichtet; will er davon keinen Gebrauch machen, muss er insoweit dem Arbeitnehmer die Erfindung nach § 14 Abs. 2 ArbNErfG frei geben. Nach dem Gesagten wird dies im Regelfall für den Arbeitnehmer von beschränktem Nutzen sein.

Die Pflicht zur Anmeldung im Inland kennt nach § 13 Abs. 2 ArbNErfG verschiedene Ausnahmen. Der wichtigste Fall ist in § 17 ArbNErfG geregelt. Danach können „berechtignte Belange des Betriebes“ es erfordern, eine gemeldete Diensterfindung nicht bekannt werden zu lassen; die Erfindung wird zum Betriebsgeheimnis erklärt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Schutzfähigkeit der Erfindung anerkennt oder zur Klärung die sog. Schiedsstelle nach § 29 ArbNErfG anruft. Die vom Arbeitnehmer erbrachte „geistige Leistung“ bleibt so unter Verschluss; damit wird auch das Recht auf Benennung als Erfinder gegenstandslos. Üblicherweise bedarf es einer ausdrücklichen Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten, wenn in Zukunft über die Erfindung mit Arbeitskollegen gesprochen werden soll, um ggf. zusammen mit ihnen den Forschungsprozess voranzutreiben. Kritiker werden vermuten, dass sich unter den Geheimerfindungen beispielsweise solche befinden, die die Lebenszeit bestimmter Teile verkürzen und so die Notwendigkeit schaffen, bestimmte Gegenstände nach einiger Zeit erneut zu kaufen.

Neben der Anmeldung zum Patent und der Erklärung zum Betriebsgeheimnis gibt es weitere Entscheidungsmöglichkeiten. So kann die Erfindungsmeldung veröffentlicht werden, womit das in ihr Beschriebene in den „Stand der Technik“ eingeht. Andere Unternehmen können deshalb ihrerseits keine entsprechenden Patente mehr anmelden, weil ihnen der Neuheitswert fehlen würde. Ein solches Vorgehen setzt allerdings nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 ArbNErfG die Zustimmung des Erfinders voraus.

Nicht ausdrücklich geregelt ist der Fall, dass der Arbeitgeber die Schutzfähigkeit verneint oder jedenfalls in Zweifel zieht und deshalb nichts unternimmt. Hier könnte man sich eine Intervention des Betriebsrats vorstellen, der auf eine Entscheidung drängen kann. Hält der Arbeitgeber die gemeldete Erfindung für „alten Wein in neuen Schläuchen“ oder gar für eine längst bekannte Selbstverständlichkeit („Alten Wein in alten Schläuchen“), so kann er die Pseudoerfindung jederzeit frei geben und so die (theoretisch mögliche) Verwertung dem Arbeitnehmer überlassen.

Die Vergütungsfrage

Da die Erfindung genau wie ein urheberrechtlich geschütztes Werk Eigentumsschutz genießt,⁴ ist ihre Entziehung durch Übertragung auf den Arbeitgeber nur gegen Entschädigung möglich. Nach § 9 Abs. 1 ArbNErfG hat der Arbeitnehmer deshalb einen Anspruch auf „angemessene Vergütung“, sobald der Arbeitgeber die Diensterfindung in Anspruch genommen hat. Die Angemessenheit wird in § 9 Abs. 2 näher umschrieben; dabei seien insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Erfindung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Erfindung maßgebend. § 11 ermächtigt den Bundesminister für Arbeit, nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Richtlinien über die Bemessung der Vergütung zu erlassen, die jedoch keine verbindlichen Sätze vorschreiben, sondern nur eine Orientierung geben sollen.⁵

⁴ So ausdrücklich BVerfG 24.4.1998 – 1 BvR 587/88 – NJW 1998, 3704 Leitsatz 1

⁵ Im Wortlaut abgedruckt bei Schwab, Arbeitnehmererfindungsrecht. Handkommentar, 4. Aufl. 2018, S. 211 ff.

Die Höhe der Vergütung ist eher bescheiden zu nennen. Die Durchschnittswerte in einzelnen Unternehmen bewegen sich zwischen 300 Euro und 4.000 Euro. In seltenen Ausnahmefällen („Wankelmotor“) können hohe sechsstelligen Beträge anfallen, doch entspricht ihre Häufigkeit eher dem eines Lottogewinns.⁶ Dies hängt auch mit den Schwierigkeiten zusammen, den betrieblichen Nutzen exakt zu erfassen (wie hätte sich der Umsatz und der Gewinn ohne die Erfindung entwickelt?) und den Anteil der Erfinderverleistung zu bestimmen (war eigentlich schon alles im Betrieb vorgedacht und die Erfindung nur das Tüpfelchen auf dem i?). Im ersten Punkt entsteht dann etwas Klarheit, wenn eine Lizenz an ein anderes Unternehmen vergeben wird, die die Einnahmen sichtbar erhöht. Dasselbe gilt auch dann, wenn für Lizenzen der fraglichen Art ein Marktpreis besteht, doch bleibt auch dann das Problem des „Anteilsfaktors“. Wenig erfinderfreundlich war eine Praxis, wonach die Erfindung oder das bereits erteilte Patent für einen niedrigen Preis an eine andere Konzernfirma veräußert wurde und allein der dabei erzielte Erlös für die Berechnung der Erfindervergütung maßgebend war. Dem hat das OLG Frankfurt/Main einen Riegel vorgeschoben; es stellte in solchen Fällen darauf ab, welche Umsätze der Gesamtkonzern auf der Grundlage der Erfindung getätigt hat.⁷ In diesem Fall, aber auch in vielen anderen Fällen ist es für das Arbeitgeberunternehmen höchst unangenehm, im Streitfall zahlreiche Interna auf den Tisch legen zu müssen, was nach der Rechtsprechung unvermeidbar ist.⁸ Die Auskunftspflicht erfasst u.a. alle Kosten und Gewinne, die mit den erfindungsgemäßen Produkten verbunden waren.⁹

Seit langem wird daher über eine Pauschalierung der Erfindervergütung diskutiert. Entsprechende Überlegungen gab es schon in einem Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums vom Oktober 2001. Die damaligen Gespräche mit den Sozialpartnern scheiterten letztlich an der (eher) bescheidenen Höhe. Sobald der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch genommen hatte, sollte er 750 Euro bezahlen; soweit er sie nutzte, sollten nach dreieinhalb Jahren weitere 2.000 Euro fällig

⁶ Dezierte Kritik an der Bemessungspraxis im Beitrag von Sturm DB 1989, 1869 ff., dem jedoch keine praktische Resonanz beschieden war.

⁷ 7.12.2017 – 6 U 204/16 – juris und GRURPrax 2018, 102; die Nichtzulassungsbeschwerde wurde vom BGH zurückgewiesen.

⁸ BGH 17.5.1994 – X ZR 82/92 – NJW 1995, 386

⁹ BGH 13.11.1997 – X ZR 132/95, DB 1998, 771

werden. Verzichtete er auf die Nutzung (weil er etwa die Erfindung zu einem Betriebsgeheimnis erklärte), so sollten als zweite Rate nur 500 Euro zu bezahlen sein. Bei hohen erfindungsgemäßen Umsätzen sollte es acht Jahre nach Beginn der Verwertung eine dritte Rate geben, die zwischen 5.000 und 60.000 Euro betragen sollte, aber weiter das Problem mitschleppte, wie die „erfindungsgemäßen Umsätze“ zu bestimmen waren.

Der Gedanke der Pauschalierung ist sicherlich beifallswert. Ob es wirklich nicht möglich sein sollte, sich auf Beträge zu verständigen? Es läge gleichermaßen im Interesse der Erfinder wie der Arbeitgeber. Auch sollte man daran denken, eine abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung zuzulassen.