

Arbeitnehmererfindung und technische Verbesserungsvorschläge – Anreize für technische Innovation zwischen gesetzlicher Regulierung und betrieblicher Autonomie*

Waldemar Reinfelder

I.	Allgemeines.....	1
II.	Struktur des ArbNErfG	3
III.	Erfindungen nach § 2 ArbNErfG.....	3
1.	Diensterfindungen.....	4
a)	Meldepflicht	4
b)	Inanspruchnahmefiktion	4
c)	Angemessene Vergütung	4
d)	Schutzrechtssicherung	5
e)	Freigabe der Erfahrung.....	5
2.	Freie Erfindungen	5
3.	Obligatorisches Schiedsverfahren.....	5
4.	Rechtsweg.....	6
IV.	Technische Verbesserungsvorschläge nach § 3 ArbNErfG	6
1.	Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge	7
2.	Einfache technische Verbesserungsvorschläge.....	7
a)	Regelungsautonomie der Tarif- und Betriebsparteien.....	7
b)	Mitbestimmung des Betriebsrates.....	8
c)	Regelungsinstrument Betriebsvereinbarung	9
3.	Streitigkeiten.....	9
a)	Paritätische Kommissionen	9
b)	Schiedsverfahren und Rechtsweg	10
V.	Fazit.....	10

I. Allgemeines

Deutschland lebt von technischer Innovation und diese findet – entweder unmittelbar oder in Umsetzung von universitäter Grundlagenforschung – meist in Betrieben und Unternehmen statt.¹ Während zu Beginn der Industrialisierung

* Aktualisierte und mit Nachweisen versehene Fassung des Vortrags des Verfassers, 1991/1992 Mitarbeiter am Institut für Recht und Technik, Richter im 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts, auf der Tagung zum 20-jährigen Bestehen des Instituts für Recht und Technik am 13./14. Mai 2011.

1 Zu Besonderheiten für Erfindungen an Hochschulen vgl. § 42 ArbNErfG.

die Erfindungen des Einzelnen im Vordergrund standen, werden derzeit ca. 80% aller Erfindungen von Arbeitnehmern gemacht.² Arbeitsrechtlich wird das Arbeitsergebnis grundsätzlich dem Arbeitgeber zugeordnet.³ Es erscheint aber unangemessen, auch dann den finanziellen Nutzen von Erfindungen oder technischen Verbesserungsvorschlägen entschädigungsfrei dem Arbeitgeber zuzuordnen, wenn ein bestimmtes Maß an Innovation überschritten wird. In der Vergütung für die Arbeitsleistung spiegelt sich ein solcher Nutzen regelmäßig nicht angemessen wider. Im Übrigen kollidiert dieser arbeitsrechtliche Grundsatz mit dem „Erfinderprinzip“, wonach das geistige Eigentum an einer Erfindung originär dem Erfinder zusteht (§ 6 PatG).⁴ Hinzu kommt ein weiteres Problem: Der Schutz des geistigen Eigentums ist notwendigerweise stark formalisiert. Um das Ziel laufender Innovation zu fördern, müssen aber einfache, breit gestreute Anreizsysteme geschaffen werden, die nicht nur den „Erfindertypen“, sondern auch den einfachen Arbeitnehmer erreichen. Dieses Spannungsverhältnis hat der Gesetzgeber mit den Regelungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG)⁵, welches mit Wirkung zum 01. Oktober 2009 umfassend novelliert wurde, unter angemessener Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen zu lösen versucht. Die Rechte aus einer Erfindung bleiben danach grundsätzlich beim Erfinder, der Arbeitgeber hat aber das Recht, diese gegen eine angemessene Entschädigung an sich zu ziehen. Gleichzeitig muss er nach entsprechender Meldung für den Patent- und Gebrauchsmusterschutz sorgen, außer er gibt die Erfindung nach § 8 ArbNErfG frei.⁶ Mit der Novellierung im Jahre 2009 hat der Gesetzgeber insbesondere versucht, das Arbeitnehmererfindungsrecht zu vereinfachen und zu entbürokratisieren.⁷ Das Schriftformerfordernis ist durch die einfachere Textform (§ 126b BGB) ersetzt worden, das Institut der beschränkten Inanspruchnahme wurde gestrichen und die Fiktion der Inanspruchnahme eingeführt. Für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge, die vor dem 1. Oktober 2009 gemeldet bzw. mitgeteilt wurden, bleibt es allerdings bei der alten Rechtslage (§ 43 Abs. 3 ArbNErfG). Die Bestimmungen des ArbNErfG gelten einseitig zwingend zugunsten des Arbeitnehmers; abweichende vertragliche Regelungen sind unwirksam (§ 22 Satz 1 ArbNErfG i. V. m. § 134 BGB). Ebenso unwirksam sind an sich nach dem ArbNErfG zulässige Vereinbarungen, wenn sie in erheblichem Maße unbillig sind (§ 23 Abs. 1 Satz 1 ArbNErfG). Nach Meldung einer Erfindung

2 Boemke/Kursawe/*Boemke*, ArbNErfG, Einl. Rn. 13.

3 Schaub/*Koch*, ArbR-HdB § 113 Rn. 9, § 114 Rn. 1.

4 Hoffmann, NJ 2013, 361 ff., 361.

5 Vom 25. Juli 1957, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts v. 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2521); vgl. dazu aus neuerer Zeit Hoffmann, NJ 2013, 361 ff.; Schwab, NZA-RR 2014, 281 ff., 2015, 225 ff.

6 Hoffmann, NJ 2013, 361 ff., 361.

7 BR-Drs. 757/08, S. 1, 17.

bzw. Mitteilung eines technischen Verbesserungsvorschlags können die Arbeitsvertragsparteien aber einvernehmlich abweichende Vereinbarungen treffen (§ 22 Satz 2 ArbNERfG).

II. Struktur des ArbNERfG

Das ArbNERfG ist geprägt durch eine Dreiteilung, die sich nach dem Maß der Innovation richtet. An die Einordnung in eine der jeweiligen Kategorien knüpft das ArbNERfG sehr unterschiedliche Rechtsfolgen. An erster Stelle stehen nach § 2 ArbNERfG die „echten“ Erfindungen, d. h. patent- und gebrauchsmusterfähige Neuerungen i. S. d. Patent- und Gebrauchsmusterrechts.⁸ Diese unterliegen einem formalisierten, durch das Gesetz engmaschig vorgegebenen Verfahren (§§ 5 ff. ArbNERfG), bei dem der Schutz des geistigen Eigentums im Mittelpunkt steht. An zweiter Stelle stehen nach §§ 3, 20 Abs. 1 ArbNERfG sog. technische Verbesserungsvorschläge, die zwar wegen ihres geringeren Neuheitsgrades nicht patent- und gebrauchsmusterfähig sind, aber dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewähren. Auf diese finden die Regelungen über Erfindungen hinsichtlich der Verpflichtung zur Zahlung einer angemessenen Vergütung bei Verwertung durch den Arbeitgeber entsprechende Anwendung (§ 20 Abs. 1 ArbNERfG). An dritter Stelle stehen alle sonstigen technischen Verbesserungsvorschläge unterhalb dieser Schwelle. Dort bleibt es der Regelungsautonomie der Tarif- und Betriebsparteien überlassen, angemessene Bestimmungen zu schaffen (§ 20 Abs. 2 ArbN ErfG). Das maßgebliche Stichwort lautet insoweit „betriebliches Vorschlagswesen“; dessen Grundsätze unterliegen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Im betrieblichen Alltag hat diese Kategorie der „Innovation im Kleinen“ eine erhebliche Bedeutung.

III. Erfindungen nach § 2 ArbNERfG

Das Gesetz unterscheidet allgemein zwischen sog. Diensterfindungen und freien Erfindungen.

⁸ Patentgesetz (PatG) i. d. F. der Bekanntmachung v. 16. Dezember 1980 (BGBl. I 1981 S. 1), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes v. 19. Oktober 2013 (BGBl. I. 3830); Gebrauchsmustergesetz (GebrMG) i. d. F. der Bekanntmachung v. 28. August 1986 (BGBl. I S. 1455), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes v. 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3830).

1. Diensterfindungen

a) Meldepflicht

Diensterfindungen, d. h. solche, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses aus der dem Arbeitnehmer obliegenden Tätigkeit entstanden sind („Auftragserfindung“) oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen („Aufgabenerfindung“), muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in Textform melden (§ 5 ArbNErfG). Sind – wie nicht selten – mehrere Arbeitnehmer beteiligt, kann die Meldung gemeinsam erfolgen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbNErfG).

b) Inanspruchnahmefiktion

Nach erfolgter Meldung hat Arbeitgeber vier Monate Zeit, sich zu erklären, ob eine Inanspruchnahme der Erfindung erfolgt. Die Frist kann nach der Meldung (§ 22 ArbNErfG) einvernehmlich verlängert werden. Gibt der Arbeitgeber die Erfindung nicht in Texform frei (§ 8 ArbNErfG), tritt eine gesetzliche Fiktion der Inanspruchnahme ein. Die am 1. Oktober 2009 in Kraft getretene Neuregelung des ArbNErfG⁹ hat insoweit zu einer „180-Grad-Wendung“ gegenüber der früheren Rechtslage geführt, nach der die Nichtäußerung des Arbeitgebers zur Freigabe der Erfindung führte. Die Gefahr des „versehentlichen Freiwerdens“ von Diensterfindungen ist damit entschärft.¹⁰ Allerdings empfiehlt sich bei entsprechendem Nutzungsinteresse für den Arbeitgeber eine vorherige ausdrückliche Inanspruchnahmeverklärung, da die Fiktionswirkung erst ex nunc eintritt.¹¹

c) Angemessene Vergütung

Mit der Inanspruchnahme gehen alle vermögenswerten Rechte aus der Erfindung auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitnehmer erwirbt im Gegenzug einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung, für deren Höhe insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Erfindung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und sein Anteil an der Erfindung maßgeblich sind (§ 9 ArbNErfG). Zu deren Ermittlung gibt es ein formalisiertes Verfahren (§ 12 ArbNErfG); die Vergütungsrichtlinien nach § 11 ArbNErfG sind zu beachten.¹² Besondere Regelungen trifft § 27 ArbNErfG für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers nach der Inanspruchnahme einer Diensterfindung.

9 Fn. 6.

10 Gärtner/Simon, BB 2011, 1909 ff., 1909.

11 Gärtner/Simon, BB 2011, 1909 ff., 1909.

12 Einzelheiten Hoffmann, NJ 2013, 361 ff., 363 ff.

d) Schutzrechtssicherung

Der Arbeitgeber ist – soweit keine der gesetzlichen Ausnahmen vorliegt – bereits mit der Meldung zur unverzüglichen Schutzrechtsanmeldung verpflichtet (§§ 13 ff. ArbNErfG). Kommt er dieser Pflicht nicht nach, kann der Arbeitnehmer das unter bestimmten Voraussetzungen auf Kosten des Arbeitgebers veranlassen (Ersatzvornahmerecht, § 13 Abs. 3 ArbNErfG). Besonderheiten gibt es, wenn berechtigte Belange des Betriebes es erfordern, eine Erfindung nicht bekannt werden zu lassen (Betriebsgeheimnisse, § 17 ArbNErfG). § 16 ArbNErfG trifft darüber hinaus Regelungen für den Fall, dass der Arbeitgeber vor Erfüllung des Anspruch des Arbeitnehmers auf angemessene Vergütung die Schutzrechtsanmeldung nicht weiterverfolgen oder das Schutzrecht nicht aufrechterhalten will.

e) Freigabe der Erfindung

Fehlt es an einer Inanspruchnahme, liegt also eine ausdrückliche Freigabeerklärung des Arbeitgebers in Textform vor, wird die Erfindung nach § 8 ArbNErfG frei und die Rechte liegen ausschließlich beim Arbeitnehmer, ohne dass er den Beschränkungen der §§ 18, 19 ArbNErfG unterliegen würde. Ein Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht in diesem Fall nicht; die Schutzrechtsanmeldung (§ 13 Abs. 4 ArbNErfG) und Verwertung der Erfindung ist Sache des Arbeitnehmers.

2. Freie Erfindungen

Freie Erfindungen, d. h. alle Erfindungen, die keine Diensterfindungen sind, aber während des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemacht werden, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach § 18 ArbNErfG mitteilen. Darüber hinaus muss er dem Arbeitgeber mindestens ein nicht ausschließliches Nutzungsrecht zu angemessener Vergütung anbieten. Auch hierfür gibt es nähere Regularien (§ 19 ArbNErfG). Eine Ausnahme gilt für freie Erfindungen, die offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers nicht verwendbar sind; diese sind weder mitzuteilen noch anzubieten (§ 18 Abs. 3 ArbNErfG).

3. Obligatorisches Schiedsverfahren

Herrscht Streit über eine dieser Fragen, so sieht das ArbnErfG ein (kostenfreies) Schiedsverfahren vor (§§ 28 ff. ArbNErfG). Dazu ist eine Schiedsstelle beim Deutschen Patent- und Markenamt eingerichtet. Das Durchlaufen des Schiedsverfahrens ist obligatorisch und Prozessvoraussetzung für ein Klageverfahren

(§ 37 ArbNERfG). Von dieser Grundregel gibt es aber diverse Ausnahmen (§ 37 Abs. 2 bis 5 ArbNERfG), beispielweise für ausgeschiedene Arbeitnehmer und dann, wenn seit der Anrufung der Schiedsstelle 6 Monate vergangen sind. Auch besteht keine Einlassungspflicht im Schiedsverfahren. Faktisch ist der Vorrang des Schiedsverfahrens damit lediglich formal zwingend und beide Parteien haben es in der Hand, eine Entscheidung im Klageverfahren herbeizuführen. Nach Eintritt des Streitfalls kann nach § 37 Abs. 2 Nr. 4 ArbNERfG von den Parteien auch ein Verzicht auf das Schiedsverfahren vereinbart werden; die rügelose Einlassung im Klageverfahren steht dem gleich (§ 37 Abs. 3 ArbN ErfG).

4. Rechtsweg

Für Streitigkeiten über Erfindungen besteht eine ausschließliche Zuständigkeit der Zivilkammern bei den Landgerichten (§ 39 Abs. 1 ArbNERfG, § 143 PatG). Dies gilt auch für ausgeschiedene Arbeitnehmer.¹³ Eine Ausnahme von der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit besteht, wenn der Streit ausschließlich die Zahlung eines festgestellten Vergütungsanspruchs zum Gegenstand hat. In einem solchen Fall, in dem patentrechtliche Fragen keine Rolle mehr spielen, kann nach § 2 Abs. 2 Buchst. a) ArbGG die Klage auch bei den Arbeitsgerichten erhoben werden.

IV. Technische Verbesserungsvorschläge nach § 3 ArbNERfG

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass innerhalb der Kategorie der technischen Verbesserungsvorschläge nach § 20 ArbNERfG zwischen solchen Verbesserungsvorschlägen, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewähren, also nahe der Erfindung nach § 2 ArbN ErfG liegen (qualifizierte Verbesserungsvorschläge) und sog. einfachen technischen Verbesserungsvorschlägen unterhalb dieser Schwelle zu unterscheiden ist. Dies ist sinnvoll, da die Bandbreite möglicher technischer Verbesserungsvorschläge sehr breit ist und von kleinen Innovationen im betrieblichen Ablauf – die trotzdem finanziell für das Unternehmen von hoher Bedeutung sein können – bis hin zu erfindungsnahen, dem Arbeitgeber ein Alleinstellungsmerkmal verschaffenden Vorschlägen gehen kann. Es wäre innovationshemmend, alle diese Vorschläge gleichermaßen einem strikt formalisierten und vom Gesetz vorgegebenen Verfahren zu unterwerfen. Vielmehr bietet es sich an, hier den sachnäheren Tarif- und Betriebsparteien die Regelung zu überlassen.

13 BAG, 9. Juli 1997 – 9 AZB 14/97 – NZA 1997, 1181.

1. Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge

Es gibt technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewähren. Daran fehlt es, wenn „die Verbesserung so naheliegend ist, dass jeder mit dem Problem befass- te Fachmann ohne erfinderische Bemühungen eine gleichwertige Lösung finden würde“.¹⁴ In einem solchen Fall kann es sich aber trotzdem um einen einfachen Verbesserungsvorschlag handeln. Liegen hingegen die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1 ArbNErfG vor, finden bei Verwertung des Verbesserungsvor- schlags durch den Arbeitgeber¹⁵ hinsichtlich der Verpflichtung zur Zahlung einer angemessenen Vergütung die Bestimmungen für Erfindungen (§§ 9, 12 ArbNErfG) entsprechende Anwendung. Weitere Regelungen trifft das Gesetz für diese Kategorie der qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge nicht. Es bleibt daher den Tarif- oder Betriebsparteien überlassen, ggf. Regula- rien über die Formalien der Einreichung und das Verfahren der „Anerkennung“ und Verwertung zu machen. Am gesetzlichen Vergütungsanspruch nach § 20 Abs. 1 ArbNErfG können diese allerdings nicht röhren; ein Mitbestimmungs- recht nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG besteht insoweit schon wegen der gesetz- lichen Regelung nicht.¹⁶

2. Einfache technische Verbesserungsvorschläge

Im Übrigen, also bei technischen Verbesserungsvorschlägen unterhalb dieser Schwelle, bleibt die Regelung insgesamt den Tarif- oder Betriebsparteien überlassen.

a) Regelungsautonomie der Tarif- und Betriebsparteien

Die Tarif- und Betriebsparteien können entscheiden, ob es überhaupt ein solches betriebliches Vorschlagswesen gibt, nach welchen Regeln es abläuft und wie eine Prämierung von Verbesserungsvorschlägen erfolgt. Dabei kann auch festgelegt werden, dass keine Prämierung erfolgt, wenn die Verbesserung Teil der vertraglich geschuldeten Tätigkeit des Arbeitnehmers ist.¹⁷ Lediglich dann, wenn weder eine tarifliche Regelung anwendbar ist noch ein Betriebsrat besteht, ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, selbst Regularien festzusetzen. Der Arbeitnehmer hat aber unabhängig vom Bestehen eines betrieblichen

14 BAG, 11. Januar 1983 – 3 AZR 483/80 – zu I der Gründe, juris unter Hinweis auf BGH, 26. November 1968 – X ZR 15/67 – AP Nr. 2 zu § 20 ArbNErfG.

15 Im Fall einer Erfindung nach § 2 ArbNErfG wäre das die sog. Inanspruchnahme.

16 Fitting, BetrVG, § 87 Rn. 544.

17 BAG, 20. Januar 2004 – 9 AZR 393/03 – zu B I 2 der Gründe, BAGE 109, 193.

Vorschlagswesens einen Anspruch auf angemessene Vergütung für verwertete Verbesserungsvorschläge, wenn darin eine echte Sonderleistung gesehen werden kann.¹⁸ Ein solcher Anspruch unterliegt eventuell anwendbaren Ausschlussfristen¹⁹ und der Verjährung.²⁰

b) Mitbestimmung des Betriebsrates

Insgesamt hat sich der Gesetzgeber an dieser Stelle stark zurückgenommen und den sachnäheren Tarif- und Betriebsparteien die Regelungsbefugnis weitgehend überlassen. Dabei ist diese Zurückhaltung kollektivrechtlich durch die Einräumung eines (starken) Mitbestimmungsrechts beim betrieblichen Vorschlagswesens nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG flankiert, soweit – wie regelmäßig – eine abschließende tarifliche Regelung nicht besteht (§ 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).²¹ Dem Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb steht damit das notwendige Instrumentarium zur Verfügung, um einen angemessenen Ausgleich der Interessen des Unternehmens mit den Interessen des Arbeitgebers herzustellen. Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich (§§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG).

Dieses Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG dient dem Zweck, ein geordnetes und durchschaubares System im Betrieb zu erreichen, das allen Arbeitnehmer die gleiche Chance zur Beteiligung eröffnet und eine angemessene Prämierung sicherstellt. In diesem Rahmen besteht auch ein Initiativrecht des Betriebsrates, d. h. dieser kann die Einführung eines Systems des betrieblichen Vorschlagswesens anregen und ggf. über ein Einigungsstellenverfahren erzwingen. Anders als bei betrieblichen Sozialeinrichtungen ist der Betriebsrat nicht darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber sich entschließt, eine solche Einrichtung zu schaffen. Das Mitbestimmungsrecht erfasst allerdings nur die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagwesens, nicht hingegen die Entscheidung über die konkrete Prämienhöhe.²²

18 BAG, 20. Januar 2004 – 9 AZR 393/03 – zu B I 3 der Gründe m. w. N., BAGE 109, 193.

19 BAG, 22. Januar 2008 – 9 AZR 416/07 – NZA-RR 2008, 525.

20 BAG, 16. Dezember 2014 – 9 AZR 431/13 – NZA-RR 2015, 229.

21 Vgl. zur Situation im öffentlichen Dienst § 75 Abs. 3 Nr. 12 BPersVG.

22 BAG, 28. April 1981 – 1 ABR 53/79 – BAGE 35, 205; vgl. zur Reichweite des Mitbestimmungsrechts auch *Fitting*, BetrVG, § 87 Rn. 549 ff.; *Schwab*, NZA-RR 2015, 225 ff., 226 f.

c) Regelungsinstrument Betriebsvereinbarung

In der Praxis werden Regelungen über das betriebliche Vorschlagswesen häufig in Betriebsvereinbarungen oder Gesamt-/Konzernbetriebsvereinbarungen getroffen und gelten dann nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend in Betrieb, Unternehmen oder Konzern. Solche Betriebsvereinbarungen definieren regelmäßig, was überhaupt als technischer Verbesserungsvorschlag unterhalb der Schwelle des § 20 Abs. 1 ArbNErfG anerkannt werden soll. Sie bestimmen das Verfahren der Einreichung, regeln Fragen der Prioritäten bei mehreren Vorschlägen und legen die Art der Prämierung fest. Nicht zuletzt treffen sie zur Vermeidung gerichtlicher Verfahren häufig Bestimmungen für den Konfliktfall.

3. Streitigkeiten

Kommt es zu Streitigkeiten im Zusammenhang mit technischen Verbesserungsvorschlägen iSv. § 3 ArbNErfG, unterscheidet sich das Rechtsschutzsystem gegenüber demjenigen bei Erfindungen nach § 2 ArbNErfG.

a) Paritätische Kommissionen

Durch Betriebsvereinbarungen über das betriebliche Vorschlagswesen wird für den Konfliktfall oft ein innerbetriebliches Einspruchssystem mit sog. paritätischen Kommissionen errichtet. Paritätisch deshalb, weil spätestens die Einspruchskommission mit einer gleichen Anzahl von Arbeitnehmer/Arbeitgeber-Vertretern besetzt ist; ggf. noch ergänzt durch ein von beiden Seiten berufenes neutrales Mitglied. Die Rechtsprechung hat eine solches Vorgehen im Rahmen des § 75 BetrVG grundsätzlich gebilligt und nimmt an, dass es sich dabei um eine Art Schiedsgutachtenvereinbarung handelt, auf die die §§ 317 ff BGB entsprechend anzuwenden sind. Hieraus folgt eine rein materiell-rechtliche Bindung für ein späteres Gerichtsverfahren; festgestellt werden nur die relevanten Tatsachen.²³ Anders als ein Schiedsgericht haben paritätische Kommissionen keine Entscheidungsbefugnis im engeren Sinn. Eine Schiedsgerichtsvereinbarung würde auch am weitgehenden gesetzlichen Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit im Bereich des Arbeitsrechts scheitern (§ 101 ArbGG).²⁴

Entscheidungen dieser Kommissionen unterliegen nur einer eingeschränkten Überprüfbarkeit auf grobe Unbilligkeit und auf Verstöße gegen die zugrunde

23 BAG, 16. Dezember 2014 – 9 AZR 431/13 – Rn. 26 f., NZA-RR 2015, 229; 20. Januar 2004 – 9 AZR 393/03 – zu B I der Gründe, BAGE 109, 193.

24 Die wenigen Ausnahmen von diesem Verbot sind bei der hier zu behandelnden Fragestellung nicht einschlägig.

liegenden Verfahrensvorschriften, wenn sich diese auf das Ergebnis ausgewirkt haben können. Gefordert wird zur Ausübung dieser Überprüfung eine nachvollziehbare Begründung der Kommissionsentscheidung, aus der sich die Tatsachenfeststellungen ergeben müssen. Dabei betont das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich, dass die Anforderungen an die Begründungsdichte wegen der Sicherstellung der Betriebsnähe nicht überspannt werden dürfen. Unverzichtbar sei allerdings, dass nachvollziehbar dargestellt werden muss, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Entscheidung stützt. Erfüllt die Kommissionsentscheidung diese Anforderungen nicht, entscheidet das Gericht, ob und ggf. in welcher Höhe der Arbeitnehmer einen Prämienanspruch für seinen Verbesserungsvorschlag hat.²⁵

b) Schiedsverfahren und Rechtsweg

Für Streitigkeiten über technische Verbesserungsvorschläge sind die Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG ausschließlich zuständig; § 39 Abs. 1 ArbNERfG gilt nur für Erfindungen iSv. § 2 ArbNERfG.²⁶ Dies gilt sowohl für die Frage, ob überhaupt ein technischer Verbesserungsvorschlag vorliegt, als auch bei einem Streit über daraus resultierende Vergütungsansprüche. Wird über einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag gestritten, ist vorher das Schiedsverfahren nach §§ 28 ff. ArbNERfG durchzuführen (vgl. oben III. 3.); nicht hingegen bei einfachen technischen Verbesserungsvorschlägen.²⁷ Im Fall der groben Unbilligkeit der Leistungsbestimmung (vgl. § 23 Abs. 1 ArbNERfG) kann der Arbeitnehmer eine Gestaltungsklage auf Leistungsbestimmung entsprechend § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB erheben; in einer Zahlungsklage auf eine bestimmte Vergütung ist diese nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verdeckt beinhaltet.²⁸ § 36 ArbNERfG lässt unbezifferte Klageanträge auf angemessene Vergütung ausdrücklich zu.

V. Fazit

Mit der Einstufung in die drei Kategorien des ArbNERfG hat der Gesetzgeber grundsätzlich Regularien geschaffen, die dem jeweiligen Maß an Innovation

25 Vgl. insgesamt dazu BAG, 20. Januar 2004 – 9 AZR 393/03 – zu B I 4 der Gründe, BAGE 109, 193.

26 BAG, 30. April 1965 – 3 AZR 291/63 – zu 1. der Gründe, BAGE 17, 151; Boemke/Kursawe/*Boemke*, ArbNERfG, § 39 Rn. 64 f.; Germelmann/Matthes/Prütting/Schlewing, ArbGG, § 2 Rn. 113.

27 Boemke/Kursawe/*Boemke*, ArbNERfG, § 28 Rn. 23 m. w. N.

28 BAG, 16. Dezember 2014 – 9 AZR 431/13 – Rn. 30, NZA-RR 2015, 229.

angemessen sind. Dabei hat sich besonders bewährt, dass die Regelungskompetenz für einfache technischen Verbesserungsvorschläge – die die Masse ausmachen dürften – weitestgehend den Tarif- und Betriebsparteien überlassen ist. Dies stellt unter Beachtung der Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen im Rahmen eines fast selbstregulatorischen Systems betriebsnahe und praxisorientierte Lösungen sicher. Nicht zuletzt deshalb finden sich – gemessen an der Zahl technischer Verbesserungsvorschläge – nur sehr wenige höchstrichterliche Entscheidungen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Fragestellungen aus dem ArbNErfG.