

Arbeitsgemeinschaft Patentanwaltskandidaten, Frankfurt

20. Termin

Arbeitnehmererfindergesetz / Schiedsverfahren

Inhaltsverzeichnis

1. Aufgabe des Schiedsverfahrens / Voraussetzungen	Seite 2
–Hintergrund	Seite 2
–§ 28 Gütliche Einigung	Seite 2
–§ 29 Errichtung der Schiedsstelle	Seite 3
–§ 30 Besetzung der Schiedsstelle	Seite 3
2. Ablauf des Schiedsverfahrens	Seite 4
–§ 31 Anrufung der Schiedsstelle	Seite 4
–§ 32 Antrag auf Erweiterung der Schiedsstelle	Seite 5
–§ 33 Verfahren vor der Schiedsstelle	Seite 5
3. Ende des Schiedsverfahrens	Seite 6
–§ 34 Einigungsvorschlag vor der Schiedsstelle	Seite 6
–§ 35 Erfolglose Beendigung des Schiedsverfahrens	Seite 7
–§ 36 Kosten des Schiedsverfahrens	Seite 8
4. Schiedsverfahren als Voraussetzung für die Klageerhebung	Seite 8
Literatur	Seite 8

1. Aufgabe des Schiedsverfahrens / Voraussetzungen

Hintergrund

Der Zweck des Schiedsverfahrens ist es Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Möglichkeit zur gütlichen Einigung vor der Klageerhebung zu geben. Die Schiedsstelle hat dabei keine streitentscheidende, sondern nur eine streitschlichtende Funktion. Ziel ist die Vermeidung von gerichtlicher Auseinandersetzung.

Grund hierfür ist, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht belastet werden soll. Daher ist das Schiedsstellenverfahren vom Gesetzgeber als zwingende Voraussetzung für beide Seiten vor Erhebung von Klage gesetzt worden.

Annahmquote der Einigungsvorschläge beträgt ca. 70%. Ansonsten stellen die Einigungsvorschläge meist die Grundlage für ein späteres Gerichtsverfahren dar.

§ 28 Gütliche Einigung

Die Schiedsstelle ist für alle Streitfälle zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN) **auf Grund des Arbeitnehmererfindergesetzes** zuständig. Dies gilt auch für ausgeschiedene Arbeitnehmer oder Pensionäre. In letzterem Fall ist das Schiedsstellenverfahren aber keine zwingende Voraussetzung für eine Klage.

Bei den Verfahren handelt es sich ausschließlich um zweiseitige Verfahren. So sind grundsätzlich keine Gutachten möglich. Ausnahmen bilden Gutachten zur Patentfähigkeit von betriebsgeheimen Dienstleistungen.

Die Schiedsstelle ist nicht zuständig bei Streitfällen zwischen Arbeitnehmern, beispielsweise über das Miterfinderrecht, bei der Vergütung einfacher, technischer Verbesserungsvorschläge, bei der Vergütung anderer Schutzrechte, wie zum Beispiel Marken, Geschmacksmuster und Urheberrechte oder freigewordener bzw. aufgegebene Erfindungen.

Im Gegensatz dazu ist die Schiedsstelle aber zuständig bei Schadensersatzansprüchen auf Grund der Verletzung von Pflichten aus dem ArbEG.

Die Anrufung ist bei Anrufungsinteresse jederzeit möglich. Dies setzt keine gegenseitigen Standpunkte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus, die Untätigkeit einer Seite reicht aus.

Das Anrufungsinteresse fehlt zum Beispiel bei Vorliegen eines wirksamen Einigungsvorschlags der Schiedsstelle zu dem vorgetragenen Streitpunkt oder wenn nur eine rechtsgutachterliche Äußerung begehrt wird.

Nach § 28 Satz 2 ArbEG hat die Schiedsstelle keine materiellrechtliche Entscheidungsbefugnis. Dennoch ist ein angenommener Einigungsvorschlag für beide Seiten verbindlich. Die Beweislast trägt der Antragsteller.

§ 29 Errichtung der Schiedsstelle

Die Schiedsstelle ist **beim** DPMA als eigenständige, unabhängige Behörde eingerichtet, die dem DPMA lediglich angegliedert ist. Die Dienstaufsicht liegt beim Bundesministerium der Justiz. Die Schiedsstelle ist aber in ihren Entscheidungen, ähnlich wie die Gerichte, weitgehend sachlich unabhängig.

Die Schiedsstelle kann außerhalb ihres Sitzes zusammentreten, um Nachteile für beteiligte aus entfernteren Gebieten auszugleichen.

§ 30 Besetzung der Schiedsstelle

Die Schiedsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden oder seinem Vertreter und zwei Beisitzern zusammen. Der Vorsitzende oder dessen Vertreter weisen dabei die Befähigung zum Richteramt auf, sind also Volljuristen. Sie werden jährlich vom Bundesministerium der Justiz berufen. Zum Zweck der Kontinuität hat sich aber eine langjährige Berufungspraxis ausgebildet.

Die Beisitzer haben Erfahrung auf dem technischen Gebiet der Erfindung und werden vom Präsidenten des DPMA aus dessen Mitgliedern berufen. Dabei handelt es sich meist um den mit der Prüfung der Erfindung befassten Prüfer und den für das Einspruchsverfahren vorgesehenen Prüfer.

Auf Antrag kann die Schiedsstelle um je einen Vertreter aus Kreisen der Arbeitgeber und Kreisen der Arbeitnehmer erweitert werden. Diese werden ebenfalls vom Präsidenten des DPMA ausgewählt.

2. Ablauf des Schiedsverfahrens

§ 31 Anrufung der Schiedsstelle

Die Anrufung der Schiedsstelle erfolgt durch schriftlichen Antrag. Dies dient der Sicherheit des Rechtsverkehrs, insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Schiedsverfahren Voraussetzung für die Klageerhebung ist.

Vor der Schiedsstelle besteht keine Vertretungspflicht. Wird dennoch ein Vertreter gewählt, muss dieser voll prozessfähig sein (z. B. Anwalt, Patentanwalt oder Mitarbeiter des Arbeitgebers).

Für den Antrag existieren weiter keine zwingenden Voraussetzungen. Dennoch soll der Antrag „eine kurze Darstellung des Sachverhalts sowie Name und Anschrift des anderen Beteiligten“ enthalten. Diese Angaben können nachgeholt werden, sind aber für die Durchführung des Verfahrens unerlässlich.

Eine Abschrift des Antrags mit der Aufforderung sich schriftlich zu äußern wird dem anderen Beteiligten des Verfahrens von der Schiedsstelle zugestellt.

Die Frist zur Gegenäußerung beträgt meist 1 bis 2 Monate. Da es keine Verpflichtung gibt, sich am Schiedsverfahren zu beteiligen, gilt dieses als erfolglos beendet, falls innerhalb dieses Zeitraums keine Gegenäußerung erhalten wird.

Als Folgen einer Schiedsstellenanrufung sind die Verjährungsfristen nach § 204 Abs.1 Nr. 12 BGB gehemmt, falls binnen 3 Monaten nach Beendigung des Schiedsverfahrens Klage erhoben wird. Diese Hemmung ist streitig, wenn die Anrufung der Schiedsstelle nicht Prozessvoraussetzung ist.

Eine einseitige Antragsrücknahme ist nur bis zur Gegenäußerung des Antragsgegners möglich, sonst nur mit Einwilligung des Antragsgegners. Bei Antragsrücknahme gilt das Schiedsverfahren als nicht anhängig geworden und kann jederzeit wiederholt werden. Damit ist auch in der selben Sache keine Klage möglich.

§ 32 Antrag auf Erweiterung der Schiedsstelle

Die Schiedsstelle kann auf Antrag um je einen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erweitert werden. Dies hat zeitgleich mit der Anrufung der Schiedsstelle zu geschehen. Die Frist für den Antragsgegner beträgt 2 Wochen nach Zustellung.

Der Antrag kann faktisch nachgeholt werden, indem der Antrag auf Anrufung der Schiedsstelle zurückgenommen und diese dann erneut angerufen wird.

§ 33 Verfahren vor der Schiedsstelle

Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist zum Teil durch Anlehnung an schiedsgerichtliche Verfahren nach ZPO geregelt. Dennoch handelt es sich um ein Verfahren eigener Art ohne materielle Entscheidungsbefugnis. Daher wurden der Schiedsstelle Freiheiten eingeräumt, das Verfahren zum Großteil selbst zu bestimmen.

Verfahrensgegenstand ist zunächst der vom Antragsteller vorgelegte Sachverhalt. Dieser kann sich auch auf mehrere Erfindungen o.ä. beziehen. Im Laufe des Verfahrens kann dieser eingeschränkt oder erweitert werden. So können beispielsweise mehrere Verfahren mit den gleichen Beteiligten werden. Bei Hinzutreten weiterer Beteiligter ist deren Einverständnis erforderlich. Ebenso ist die Abtrennung von Verfahren möglich.

Als Verfahrensgrundsätze gelten:

-Rechtliches Gehör zu allen Tatsachen und Beweismitteln

- Der Untersuchungsgrundsatz gilt nur, soweit dieser zum Zweck der gütlichen Einigung erforderlich ist. Es ist keine umfassende Aufklärung des Sachverhalts erforderlich die Schiedsstelle kann aber von sich aus ermitteln.

-Unmittelbarkeit. Vor Beschlussfassung muss sich die Schiedsstelle in voller Besetzung mit dem gesamten Sachvortrag der Beteiligten auseinandersetzen.

-Einfach und schnell; Die Dauer des Schiedsverfahrens soll möglichst 6 Monate nicht überschreiten, da danach den Beteiligten der Klageweg offen steht (§ 37 ArbEG). Dabei sollen möglichst Kosten, beispielsweise durch besondere Förmlichkeiten, vermieden werden.

-Das Verfahren ist nicht öffentlich. Eine Akteneinsicht ist für Beteiligte jederzeit möglich.

-Gesetzbindung. Auch bei gütlicher Einigung ist die Schiedsstelle an das Gesetz gebunden

-Keine Antragsbindung. So ist beispielsweise auch ein höherer Vergütungsvorschlag als beantragt möglich.

3. Ende des Schiedsverfahrens

§34 Einigungsvorschlag vor der Schiedsstelle

Die Beschlussfassung der Schiedsstelle erfolgt mit Stimmenmehrheit. Das Ergebnis eines erfolgreichen Schiedsverfahrens ist ein Einigungsvorschlag.

Dabei soll es sich um einen Vorschlag einer neutralen Seite zum Abschluss eines inhaltlich festgelegten **Vertrags** zur gütlichen Beilegung des Streitfalls handeln. Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen, wenn nicht binnen eines Monats nach Zustellung ein Widerspruch bei der Schiedsstelle eingeht. Hier gilt Schweigen als Annahme.

Grundsätzlich ist der Einigungsvorschlag unverbindlich; erst bei fehlendem Widerspruch wird dieser bindend für die Parteien. Der Einigungsvorschlag ist nicht vollstreckbar, auch wenn dieser bindend wird. Dazu wäre, wie bei jedem privatrechtlichen Vertrag, eine Klage nötig.

Bei Verhinderung zur Abgabe des Widerspruchs ist Wiedereinsetzung in vorherigen Stand innerhalb eines Jahres möglich, wenn Widerspruchsfrist ohne Verschulden verstrichen ist.

Bei Widerspruch gilt Schiedsverfahren als gescheitert

§ 35 Erfolglose Beendigung des Schiedsverfahrens

Das Schiedsverfahren ist erfolglos beendet, wenn sich eine Partei ausdrücklich oder konkludent nicht auf das Schiedsverfahren einlässt oder den Schiedsspruch nicht annimmt. Ein verspäteter Eingang der Gegenäußerung des Antragsgegners führt ebenfalls zur erfolglosen Beendigung, die Schiedsstelle kann aber sofort wieder angerufen werden.

§ 35 stellt keine abschließende Liste dar, sondern nur eine Zusammenfassung von Fallgruppen.

Eine Dauer des Schiedsverfahrens von länger als 6 Monate ist kein Beendigungsgrund, ebenso ein Antrag nur eines Beteiligten auf Beendigung.

Bei mehrere Beteiligte laufen die jeweiligen Fristen gesondert.

Eine Mitteilung des Scheiterns von Amts wegen ist, vor dem Hintergrund einer dann möglichen Klage, zwingend erforderlich.

§ 36 Kosten des Schiedsverfahrens

Für das Verfahren vor der Schiedsstelle werden keine Gebühren oder Auslagen erhoben. Die Kosten für Zeugenvergütung, Sachverständige u.ä. gehen zu Lasten des Bundeshaushalts. Der Grund dafür ist, dass die gütliche Einigung der Parteien nicht an Kosten scheitern soll.

Die Beteiligten an sich haben keinen Anspruch auf Kostenerstattung. Diese Kosten können aber im nachfolgenden gerichtlichen Verfahren der unterliegenden Seite auferlegt werden.

4. Schiedsverfahren als Voraussetzung für die Klageerhebung

§ 37 Schiedsverfahren als Voraussetzung für die Klageerhebung

Ein erfolglos abgeschlossenes Schiedsverfahren gilt als Voraussetzung für die Klageerhebung:

- bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis von AG und AN wenn der Streitgegenstand der Klage und des Schiedsverfahrens identisch ist und
- wenn der rechtskräftig gewordene Einigungsvorschlag der Schiedsstelle einvernehmlich aufgehoben wurde.

Weiter ist eine Klageerhebung ohne erfolglos abgeschlossenes Schiedsverfahren möglich, wenn :

- eine bereits bestehende Vereinbarung Streitgegenstand ist,
- seit Anrufung der Schiedsstelle mehr als 6 Monate vergangen sind,
- der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist
- Schiedsverfahrens nach Entstehen des Streitfalls vertraglich ausgeschlossen ist.

Literatur:

Arbeitnehmererfindergesetz,

K. Bartenbach, F.-E. Volz, Arbeitnehmererfindergesetz, Kommentar, 4., neu bearbeitete Auflage, Carl Heymanns Verlag, München, 2002