

THE EMPLOYEES' INVENTIONS ACT

Prof. Dr. Christoph Ann LL.M. (Duke Univ.)**

ZUSAMMENFASSUNG

Seit 1870 wurden Arbeitnehmererfindungen in Deutschland kontrovers diskutiert. Eine sog. "arbeitsrechtliche Theorie" wollte dem Arbeitgeber Arbeitnehmererfindungen als Arbeitsergebnisse zuordnen. Eine "patentrechtliche Theorie" leitete Rechte von Arbeitnehmern an deren Erfindungen aus dem Erfinderpersönlichkeitsrecht her; samt eines Vergütungsanspruchs. Prominent aufgelöst wurde dieser Konflikt im bekannten Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. Januar 1920. Er war so einflussreich, dass er bis heute als Ursprung aller deutschen Gesetzgebung zum Thema zitiert wird.

Dabei trifft dies so gar nicht zu. Zum Durchbruch verhalf dem heutigen Modell des deutschen Arbeitnehmererfinderrecht vielmehr die "Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern" von 1943. Um an "Wunderwaffen" zu gelangen, die den Kriegsverlauf (doch noch) wenden sollten, wurden die Interessen von Arbeitnehmern

und Arbeitgebern in einer Weise ausgeglichen, die ungeachtet des aus heutiger Sicht zweifelhaften Verordnungszwecks bis heute als ausgewogen gilt: Arbeitnehmer wurden als Erfinder anerkannt, Arbeitgeber mussten über alle Erfindungen ihrer Arbeitnehmer informiert werden und erhielten zu Dienstserfindungen exklusiv Zugang. Für beanspruchte Dienstserfindungen wurden Arbeitnehmererfinder angemessen vergütet.

Auch wenn die deutsche Tarifpartnerschaft sich bis heute bestens bewährt, ist das deutsche Arbeitnehmererfinderrecht nicht ihr Verdienst. Vielmehr geht es zurück auf das staatliche Bemühen zur Schaffung von Innovationsanreize für Arbeitnehmer, ist es mithin Teil staatlicher Innovationsförderung.

Schlüsselwörter: *Arbeitnehmererfinderrecht, Dienstserfindung, Tarifpartnerschaft, Innovationsförderung, Erfinderpersönlichkeitsrecht*

* Dieser Aufsatz wurde am 28 November 2014 auf dem I. Internationalen Symposium zum Recht des Geistigen Eigentums vorgetragen.

** Technische Universität München, Lehrstuhl für Wirtschaftsrecht und Geistiges Eigentum, Munich Intellectual Property Law Center (MIPLC), Adjunct Professor of Law, LaTrobe University School of Law, Melbourne, (christoph.ann@tum.de).

I. EINFÜHRUNG

Das Arbeitnehmererfinderrecht ist ein Thema an der Schnittstelle zwischen zwei Rechtsgebieten: dem Arbeitsrecht und dem Recht des geistigen Eigentums. In beiden Rechtsgebieten hat das deutsche Recht eine lange, international vielbeachtete Tradition. Weltweit gesehen ist Deutschland einer von sehr wenigen Staaten, die die Stellung angestellter Erfinder in einem eigenen Gesetz regeln, dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG). Das war schon 1957 so, als die Nachkriegsversion der Regelung in Kraft trat, die vorher bestanden hatte. Und es ist bis heute so. Nach wie vor adressieren nur wenige Staaten überhaupt das Problem, schon gar nicht in einem eigenen Gesetz.

Das deutsche Arbeitnehmererfindungsgesetz erstrebt an der oben erwähnten Schnittstelle einen Ausgleich zwischen den Interessen des innovativ tätigen Arbeitnehmers einerseits und seines Arbeitgebers andererseits.¹ Der Arbeitgeber erhält die Möglichkeit, Dienstleistungen seiner Arbeitnehmer an sich zu ziehen. Im Gegenzug muss sein Arbeitnehmer als Erfinder genannt werden und erhält dieser einen besonderen Vergütungsanspruch.

II. MEINUNGSSTREIT IN DEUTSCHLAND BIS ZUM ERSTEN WELTKRIEG

Kontrovers diskutiert wurde das Thema in Deutschland erstmals um die Zeit der Reichsgründung 1871. Die sogenannte "arbeitsrechtliche Theorie"² wollte an der Regel festhalten, dass sämtliche Arbeitsergebnisse von Arbeitnehmern deren Arbeitgebern gehörten. Das sollte auch Arbeitnehmererfindungen umfassen. Diese sollten den Arbeitgebern der jeweiligen Erfinder zugeordnet werden. Die Gegenmeinung vertrat unter Verweis auf das Erfinderpersönlichkeitsrecht (auch von Arbeitnehmererfindern) die "patent- bzw. erfinderrechtlich ausgerichtete Theorie".³ Sie besagte, dass das Recht des Arbeitgebers zum Erwerb und zur Nutzung von Erfindungen seiner Arbeitnehmer durch die Erfinderpersönlichkeitsrechte dieser Arbeitnehmer begrenzt sei, dass Arbeitgeber die Nutzung von Arbeitnehmererfindungen mit ihren Arbeitnehmererfindern aber aushandeln könnten - und dann gesondert vergüten müssten.

Diese Diskussion war in vielerlei Hinsicht sehr deutsch: Sie war nicht nur beispielhaft für die deutsche Neigung zur Kultivierung von Dogmatik und Rechtstheorie - ganz anders als der pragmatische Ansatz des anglo-amerikanischen Rechts. Auch wurde die frühe Diskussion der Frage in Deutschland sehr bald von Preußen aus bestimmt. Weil Ende des 19. Jahrhunderts (noch) Berufsbeamte wichtige Erfinder waren, spielte bald das Konzept des preußischen Berufsbeamtentums eine große Rolle.

Dessen Alimentationsgrundsatz, der bis heute fortgilt, erleichterte die Aneignung der Erfindungen von Berufsbeamten durch den Dienstherrn. Anders als im zivilen Arbeitsrecht, wo man argumentieren konnte, der Arbeitgeber habe noch nicht für Leistungen bezahlt, die der Arbeitnehmer über seine vertraglichen Pflichten hinaus erbringt, machte das Konzept des Berufsbeamtentums die Aneignung der von den Beamten gemachten Erfindungen durch den jeweiligen Dienstherrn leicht: beamtenrechtliche Dienstplichten gehen bekanntlich weiter als gewöhnliche Arbeitnehmerpflichten.

Zunächst setzte sich also die *Arbeitsrechtstheorie* durch. Ihr folgend erließ das Kaiserliche Patentamt im Jahr 1879 einen Bescheid, wonach zumindest sog. "*Etablissementerfindungen*", die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit machten, ihren jeweiligen Arbeitgebern zustehen sollen - ohne Sondervergütung über den vereinbarten Arbeitslohn hinaus.⁴ Diese Lösung entsprach sowohl § 2 Abs. 2 GeschmMG 1876 (heute § 7 Abs. 2 DesignG) als auch dem Konzept der *trusteeship*, das der englische *Court of King's Bench* in den Entscheidungen *Bloxam v. Elsee* (1825) und *Minter v. Wells* (1834) entwickelt hatte.⁵ Ähnlich entschieden hatte 1878 in Frankreich auch das *Tribunal Civil de Paris*.⁶ Auch in Deutschland differenzierte das Reichsgericht zunehmend zwischen (betrieblichen) "*Etablissementerfindungen*" und sogenannten "*freien Erfindungen*", die Arbeitnehmer außerhalb der ihnen obliegenden Tätigkeit machten.

Diese Linie war zweifellos praktikabel, verursachte dogmatisch aber erhebliche Schwierigkeiten. Wenn Arbeitgeber "*Etablissementerfindungen*" originär und unmittelbar erwarben,⁷ also ohne Abtretung oder anderweitige Übertragung durch

1 Schwab, Der Arbeitnehmer als Erfinder, NZA-RR 2014, 281, 281.

2 Siehe dazu mit Nachweisen Bartenbach/Volz, Geschichtliche Entwicklung und Grundlagen des Arbeitnehmererfindungsrechts - 25 Jahre ArbEG, GRUR 1982, 693, 694.

3 Ebenda.

4 Patentbl. 1879, 231 ff.

5 Bartenbach/Volz, GRUR 1982, 693, 694; Neumeyer, Mitt. 1971, 213, 216 m. w. N.

6 Patentbl. 1879, 79 ff.

7 So das Reichsgericht: RG Patentbl. 1883, 465, 467 f.; RG Patentbl. 1887, 56 f.

den Arbeitnehmer, war fraglich, wie dies zum neu aufkommenden Konzept der Erfinderrechte passen sollte. Immerhin bedeuteten Erfinderrechte, dass Erfinder kraft ihrer Erfinderschaft ein originäres "Recht auf das Patent" erwarben, ihre Erfindung also aus diesem Recht heraus patentieren oder gemeinfrei werden lassen konnten, sie in jedem Fall aber als ihre Arbeit beanspruchen und auch als ihr persönliches Eigentum verwerten durften.

III. STREITSCHLICHTUNG DURCH KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN

Um das Jahr 1900 herum erhielt die Diskussion eine neue Dimension und wurde politisch. Die Verbände, insbesondere die der technischen Angestellten und Berufsbeamten wie der *Deutsche Verein für den Schutz des gewerblichen Eigentums*, der *Deutsche Technikerverband* und der *Bund der technisch-industriellen Beamten* – funktionell also Angestelltengewerkschaften –, bestanden auf einer verbesserten Anerkennung der Erfinderrechte ihrer Mitglieder. Hatte der *Bund der technisch-industriellen Beamten* zunächst noch bescheiden gefordert, die Erfinderstellung des Arbeitnehmererfinders und damit dessen Erfinderehre durch Aufnahme seines Namens in die Patentanmeldung anerkennen zu lassen, ging er schon bald weiter und veröffentlichte im Jahr 1905 sechs Leitsätze, die die Diskussion in Deutschland lange beherrschten - und die im Grunde bis heute diskutiert werden:

- Recht des Arbeitnehmererfinders, als Erfinder genannt zu werden,
 - Begrenzung der Arbeitgeberrechte auf Etablissementserfindungen,
 - Pflicht des Arbeitgebers zur Beanspruchung einer Etablissementserfindung binnen eines Monats, andernfalls diese frei werden sollten,
 - Pflicht des Arbeitgebers, bei Beanspruchung der ausschließlichen Lizenz, auf eigene Kosten Patentschutz zu erwerben und aufrechtzuerhalten,
 - Pflicht des Arbeitgebers zur angemessenen Vergütung seines Arbeitnehmererfinders,
- Nichtigkeit aller abweichenden Vereinbarungen.⁸

Viele Industrielle, nicht zuletzt *Werner von Siemens*, der auch Mitglied des Kaiserlichen Paten-

tamts war, lehnten diese Leitsätze ab; ebenso ihre Vereinigungen. Sie wiesen darauf hin, dass auch erfinderische Tätigkeit Arbeitspflicht sein könne und dass es nicht sein könne, dass die Erfüllung dieser Vertragspflicht im Erfolgsfall weitergehende Anerkennungs- und Vergütungsansprüche auslöse.

Angesichts dieses Streits zwischen Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) einerseits und Industriellenvereinigungen (Arbeitgeberverbänden) andererseits erstaunt es nicht, dass das Thema noch im selben Jahr vor den Reichstag gelangte⁹ und dort intensiv debattiert wurde. Vor allem das katholische *Zentrum*, die liberal-konservative *Nationalliberale Partei*, und die liberale *Freisinnige Vereinigung* unterstützten die Position der Arbeitnehmerverbände.¹⁰ Im April 1909 ersuchte der Reichstag schließlich förmlich den Reichskanzler, in die geplante Reform des Patentgesetzes von 1891 Regelungen aufzunehmen, die den besseren Schutz der Erfindungen von technischen Angestellten und Arbeitern gewährleisten sollten.¹¹ Auch die Juristentage 1906 und 1908 hatten dieses Ansinnen befürwortet, ebenso die *Deutsche Gesellschaft für Gewerblichen Rechtsschutz* auf ihrem Kongress 1909 in Stettin.¹²

Im Ergebnis veröffentlichte die kaiserliche Regierung im Sommer 1913 den Entwurf eines Patentgesetzes,¹³ der versuchte, die gegenläufigen Interessen der Arbeitnehmer- und Industriellenverbände – man würde heute von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sprechen - dadurch in Einklang zu bringen, dass das Anmelderprinzip durch das Erfinderprinzip ersetzt und das Erfinderpersönlichkeitsrecht anerkannt wurde.¹⁴ Im Gegenzug erhielten die Arbeitgeber Zugang zu den sogenannten Etablissementserfindungen. Einerseits erkannte der neue Gesetzesentwurf damit auch den Arbeitnehmererfinder in vollem Umfang als Schöpfer seiner Erfindung an, andererseits öffnete er den Zugang des Arbeitgebers zu den Erfindungen, die von Arbeitnehmern in den Diensträumen und im Rahmen ihrer Arbeit gemacht wurden. Obwohl auch dieser Entwurf in der deutschen Industrie unverändert auf Widerstand traf, war er dennoch ein großer Schritt

⁹ GRUR 1905, 206.

¹⁰ *Bartenbach/Volz*, GRUR 1982, 693, 698.

¹¹ Ebenda.

¹² Ebenda; Verhandlungen des neunundzwanzigsten Deutschen Juristentages, 5. Band, S. 388.

¹³ Reichsanzeiger vom 11.6.1913.

¹⁴ Dazu auch *Kunz*, Die Vorarbeiten zum Arbeitnehmererfindungsgesetz, GRUR 1991, 422, 422 f.

⁸ *Schmidt*, Erfinderprinzip und Erfinderpersönlichkeitsrecht im deutschen Patentrecht von 1877 bis 1936, 2009, S. 71 f.; *West*, Erfindungsschutz technischer Dienstnehmer, GRUR, 1908, 73, 85.

nach vorn, weil er das Erfinderpersönlichkeitsrecht durchsetzte und die Differenzierung zwischen (1) Betriebserfindungen, (2) Dienst-erfindungen, und (3) Freien Erfindungen begründete.¹⁵ Leider trat der Entwurf nie in Kraft, weil ein Jahr nach seiner Vorlage der erste Weltkrieg ausbrach.

Immerhin sahen auch nach dem Krieg sowohl Arbeitnehmervverbände als auch Industriellenvereinigungen weiterhin das Bedürfnis, die Problematik zu lösen, weshalb in wichtigen Industriezweigen Tarifverträge geschlossen wurden, die das Reichsarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärte. Die bekannteste dieser Vereinbarungen ist der *Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie* vom 27. Januar 1920.¹⁶ Seine Regelungen waren so einflussreich, dass sie bis heute als Ursprung aller deutschen Gesetzgebung zum Thema zitiert werden.

Erster Teil dieser Gesetzgebung war 1923 der "Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes".¹⁷ Dessen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitnehmervergütung waren enger gefasst als die des Patentgesetzentwurfes von 1913; möglicherweise weil es sich hier um ein Produkt des Arbeitsrechts handelte, das aus einer Welt kam, in der Persönlichkeitsrechte eine geringere Rolle spielten und Arbeitsergebnisse ohnehin den Arbeitgebern gehörten, die bereits Arbeitslohn zahlten. Darüber hinaus sollte ein besonderes Entgelt nach § 128 Allg. ArbVertrG-E nur geschuldet sein, "wenn der Gewinn [des Arbeitgebers] aus der Erfindung in auffälligem Missverhältnis zum Entgelt des Erfinders steht."

Zweites gesetzgeberisches Vorhaben, das der Akademikertarifvertrag der Chemieindustrie von 1920 beeinflusste, war das Patentgesetz 1936¹⁸. Sein Paragraph 3 ersetzte das Anmelderprinzip durch das Erfinderprinzip und erkannte auch das aus seinem Persönlichkeitsrecht fließende Recht des Arbeitnehmererfinders an, als solcher in der Patentanmeldung und der Patentschrift genannt zu werden. Darüber hinaus wurden Arbeitnehmererfindungen nicht weiter erwähnt, weil das NS-Regime in den Jahren 1935/36 die "Erfindungen von Gefolgsmännern" in einem gesonderten Abschnitt des geplanten Ar-

beitsvertragsgesetzes behandeln wollte¹⁹ - wozu es dann jedoch nicht kam, weil in zu vielen operativen Fragen keine Einigung zwischen NS-Parteigliederungen, Verwaltungs- und Wehrmachtsbehörden herzustellen war.

IV. GESETZGEBUNG AUF BASIS DES ER-FINDERPERSÖNLICHKEITSRECHTS

A. Chronologie

1942 änderte sich diese politische Situation, denn Nazideutschland benötigte vermehrt fortschrittliche Militärtechnologie. In der "Verordnung 1942" wurde der Reichsminister für Bewaffung und Munition ermächtigt, eine "Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern"²⁰ zu erlassen. Diese Durchführungsverordnung von 1943, bekannt auch als "Göring-Speer-Verordnung",²¹ setzte dem langjährigen Meinungsstreit zwischen Arbeitsrecht einerseits und Patentrecht andererseits ein Ende und wurde so zur konzeptionellen Vorgängerin des heutigen Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Neu und aus der vorhergehenden Diskussion nicht bekannt gewesen war die Zielsetzung dieser "Göring-Speer-Verordnung": nach der Niederlage von Stalingrad sollte sie das Erfinderpotential der Arbeiterschaft freisetzen helfen, weil die NS-Propaganda der Wehrmacht immer wieder "Wunderwaffen" versprochen hatte, die den Kriegsverlauf (doch noch) wenden sollten.²²

Hierfür wurden die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in einer Weise in Einklang gebracht, die ungeachtet des aus heutiger Sicht zweifelhaften Zwecks der Verordnung bis heute als ausgewogen gilt: Arbeitnehmer wurden als Erfinder anerkannt, Arbeitgeber mussten über alle Erfindungen ihrer Arbeitnehmer informiert werden und erhielten zu Dienst-erfindungen exklusiven Zugang. Für Erfindungen, die ein Arbeitgeber in Anspruch nahm, schuldete er dem Arbeitnehmererfinder eine angemessene Vergütung, wenn die Erfindung aus dem Dienstverhältnis entstanden war. Sogar ein Streitbeilegungsmechanismus wurde eingerichtet, vergleichbar mit der heutigen Schiedsstelle des

15 **Rothner**, in: Reimer, Schade, Schippel, ArbEG, 8. Aufl., § 4 Rn. 1.

16 Näheres zu diesem Tarifvertrag bei **Schroeder/Kallas/Greef**, Berufsgewerkschaften in der Offensive: Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells, 2011, S. 169 f.

17 RArbBl. 1923, Amtlicher Teil, 498 ff.

18 RGBl. II, 117.

19 **Kunz**, GRUR 1991, 422, 423.

20 RGBl. I, 466 f. – VO 1942.

21 Näheres zur Entstehungsgeschichte dieser Verordnung bei **Kunz**, GRUR 1991, 422, 423 f.

22 **Himmelmann**, in: Reimer, Schade, Schippel, ArbEG, 8. Aufl., Einl., Rn. 26.

Deutschen Patent- und Markenamts (DPMA). Da Deutschland, wie zu erwarten, den Krieg dennoch verlor, bedeutete dies zunächst das Ende des deutschen Arbeitnehmererfindungsrechts, wenngleich nur für etwas mehr als eine Dekade, in der einige Unternehmen das alte Recht – angeblich – einfach weiter anwandten.

1957 trat dann das *Gesetz über Arbeitnehmererfindungen* in Kraft. Es war wenig mehr als die entnazifizierte Version der „*Göring-Speer-Verordnung*“ und stieß weithin auf Zustimmung. Das war kein Wunder, denn nichts geändert hatte sich am Konzept, das nach einhelliger Ansicht Patent- und Arbeitsrecht ausgewogen in Einklang gebracht hatte.

Überragend ist bis heute die praktische Bedeutung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes (ArbNErfG) in Deutschland. Aktuell dürften mehr als 90 % aller beim DPMA zum Patent angemeldeten Erfindungen von Arbeitnehmererfindern stammen!²³

B. Die dem Erfinderpersönlichkeitsrecht innewohnende Begrenzung

Wie bereits gesagt, liegt der dogmatische Grund für die Begrenzung der Rechte von Arbeitgebern an Dienstserfindungen ihrer Arbeitnehmer im Erfinderpersönlichkeitsrecht. Selbst wenn Dienstserfindungen Arbeitsergebnisse sind, erwerben Arbeitgeber daran entgegen sonst geltenden Grundsätzen (darum) nicht automatisch Eigentum, sondern können sie diese Erfindungen nur in einer Weise beanspruchen, die ihrerseits weitgehende Ansprüche von Arbeitnehmererfindern auslöst. So müssen beanspruchte Arbeitnehmererfindungen zum Patent angemeldet und die Arbeitnehmererfinder über das Erteilungsverfahren informiert werden. Arbeitnehmererfinder müssen als Erfinder benannt und angemessen vergütet werden. Und zur Aufgabe vorgesehene Schutzrechte müssen ihren Arbeitnehmererfindern vor Aufgabe angeboten werden.

Natürlich kann ein Erfinderpersönlichkeitsrecht nur in Zusammenhang mit Erfindungen bestehen. Aus diesem Grund bestimmt § 2 ArbNErfG, dass das Gesetz nur für Erfindungen gilt, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind. Technische Verbesserungen, die diese Voraussetzungen nicht

erfüllen, werden als *Technische Verbesserungsvorschläge* bezeichnet und lösen die entsprechenden Arbeitnehmerrechte nur aus, wenn sie dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht (sog. *Qualifizierte Technische Verbesserungsvorschläge*).

Einfache Technische Verbesserungsvorschläge fallen nicht unter das Arbeitnehmererfindungsgesetz (§ 20 Abs. 2 ArbNErfG), sondern müssen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Da es patentfähige Arbeitnehmererfindungen von Erfindungen trennt, die nicht patent- oder gebrauchsmusterschutzfähig sind, kann das man Erfinderpersönlichkeitsrecht freilich auch als Begrenzung der Rechte von Arbeitnehmern an den Ergebnissen ihrer Arbeit sehen, die dem Arbeitnehmererfinderrecht innewohnt.

C. Die eingeschränkte Bedeutung des Erfinderpersönlichkeitsrechts im deutschen Patentrecht

Dieser Befund ist insofern interessant, als das Erfinderpersönlichkeitsrecht im deutschen Patentrecht verglichen mit anderen Gebieten des Rechts des geistigen Eigentums eher schwach ausgeprägt ist. Stärkster Aspekt des Erfinderpersönlichkeitsrechts ist das seit 1936 in Kraft stehende *Erfinderprinzip*. Es besagt, dass das „Recht auf das Patent“ dem Ersterfinder zusteht.²⁴ Das im Zusammenhang mit der Reform des US-Patentrechts durch den *„America Invents Act“* von 2012 in die Diskussion geratene Anmelderprinzip - *first to file* - ändert daran nichts. Es entbindet nur das Patentamt von der Pflicht zur Untersuchung, ob der Erstanmelder auch wirklich der Ersterfinder ist.

Erheblich schwächer als das Erfinderprinzip ist das Recht auf *Erfindernennung* gemäß §§ 37, 63 PatG. Es beinhaltet auch, dass ein unrichtig angegebener Name korrigiert wird oder, dass eine unterlassene Nennung nachträglich vorgenommen wird.

Im Urheberrecht liegt dies interessanterweise umgekehrt. Hier ist einerseits das Urheberrecht deutlich stärker ausgeprägt als im Patentrecht, andererseits ist die Arbeitnehmerbeteiligung dort deutlich schwächer ausgebildet.

23 **Bartenbach/Volz**, Arbeitnehmererfindungsgesetz, 5. Aufl., Einl., Rn. 2 m.w.N.

24 **Kraßer**, Patentrecht, §19 I.

V. TRIUMPH DEUTSCHER TARIFPARTNERSCHAFT?

Womit die Frage nach der Ursächlichkeit der deutschen Tarifpartnerschaft und ihrer Leistungsfähigkeit gestellt wäre. Gerade im Ausland wird die bekannte deutsche Tarifpartnerschaft häufig als Grund dafür angenommen, dass das deutsche Patentrecht Arbeitnehmern weiter entgegenkommt als die Rechte aller anderen wichtigen Industriestaaten – was die deutsche Großindustrie übrigens bis heute als Standortnachteil bezeichnet, weil die Verwaltungskosten des Systems bei rund 500 Euro je Arbeitnehmer und Jahr liegen.²⁵

Schon die Leistungsfähigkeit der deutschen Tarifpartnerschaft an sich wird man wohl differenziert sehen können. Zwar ist sicherlich richtig, dass diese Tarifpartnerschaft der Bundesrepublik seit ihrem Bestehen weitgehenden Arbeitsfrieden gesichert hat. Andererseits geht diese Friedenssicherung durchaus auf Kosten Dritter, denn wettbewerblich gesehen ist die Tarifbindung ein Kartell, das Arbeitgeber weitgehend vor Konditionenwettbewerb um Arbeitnehmer schützt. Die Lasten tragen Kunden und kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), von denen nicht wenige darüber klagen, dass sie die durch das System verursachten Arbeitskosten nicht nachhaltig finanzieren können. Die Kosten der deutschen Tarifpartnerschaft könnten durchaus mehr Transparenz verlangen als die Tarifpartner herstellen, die insoweit ja gewissermaßen "Kartellbrüder" sind. Im politischen Prozess scheint daran aber wenig Interesse zu herrschen.

Zum Anteil der deutschen Tarifpartnerschaft an der gegenwärtigen Gestalt des Arbeitnehmererfindungsgesetzes ist seriöserweise der historische Kontext in den Blick zu nehmen und damit im Ergebnis festzustellen, dass dieser jedenfalls dann sehr gering war, wenn man aus Ausdrucksform deutscher Tarifpartnerschaft nicht auch die "Deutsche Arbeitsfront" ansehen will, in der das NS-Regime versucht hatte, den Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer zwangsweise aufzulösen.

Eingeführt worden war das bis heute bestehende System 1943 ja nicht aufgrund eines freien Spiels der tarifvertraglichen Kräfte, denn den Antagonismus zwischen Arbeit und Kapital hatte das NS-System formal ja gerade abschaffen wollen. Entscheidend für die Schaffung der *Göring-Speer-Verordnung* war vielmehr der Anreizaspekt, denn ermöglichen sollte das neue System die Erfindung von "Wunderwaffen" für den "Endsieg". Neudeutsch würde man also sagen, dass in der *Göring-Speer-Verordnung* der *Incentive-Aspekt* im Vordergrund stand, nicht der Interessengegensatz zwischen der 1870 sogenannten "arbeitsrechtlichen Theorie" einerseits und der "patent- bzw. erfinderrechtlich ausgerichtete Lehre" andererseits, die ein freies Arbeitsrecht kennzeichnet.

Heute ist dieser Anreizaspekt übrigens eher noch wichtiger geworden als früher, weil anders als in den 1940er Jahren heute nicht nur rund drei Fünftel aller Patentanmeldungen zum DPMA Arbeitnehmererfindungen betreffen, sondern mehr als 90%.²⁶ Bei etwa 70.000 Anmeldungen jährlich ist das eine erhebliche Zahl. Der Sinn des Arbeitnehmererfinderrechts hat sich darum von 1943 bis heute nicht verändert. Es soll Erfindungsanreize für den potentiell kreativen Teil der Belegschaft setzen und so die Innovationskraft der deutschen Wirtschaft verbessern.

Mehr als alles andere ist das deutsche Arbeitnehmererfindungsrecht darum vor allem Ergebnis und Ausdruck staatlicher Innovationspolitik und Innovationsförderung. Es zu einem Beleg für gelungene Tarifpartnerschaft zu erklären, ist über die diesem Begriff, auch aus historischen Gründen, immanente Problematik hinaus eine Stilisierung, die sich sachlich kaum halten lässt.

²⁵ Auch wenn der Gesetzgeber auf die Kritik an der Kompliziertheit der Arbeitnehmererfinderregelungen reagiert und mit der ArbNErfG-Novelle von 2009 das Verfahren etwas vereinfacht hat, siehe *Bartenbach/Volz*: Die Novelle des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen 2009, GRUR 2009, 997, 998.

²⁶ *Bartenbach/Volz*, Arbeitnehmererfindungsgesetz, Einl., Rn. 2 m.w.N.