

# Rechtliche Aspekte des Innovationsmanagements

Innovationen sind der entscheidende Wachstumsimpuls für Unternehmen – umso wichtiger ist ein funktionierendes Innovations- und Ideenmanagement. Dabei gilt es auch, die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, etwa im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats oder die Vergütung von Innovationen, im Blick zu haben.

Unternehmen stehen im ständigen Innovationswettbewerb. Für die produzierende Industrie gilt dies im besonderen Maße. Automotive, Medizintechnik oder sonstige Maschinenbausparten, aber auch die Chemie- und Pharmaindustrie oder Softwarehersteller – jeder Grad an Innovativität und Weiterentwicklung sichert Vorteile und damit die Zukunft des Unternehmens.

Auch organisatorische, kaufmännische oder soziale Neuerungen helfen Unternehmen Geld zu sparen, die Effizienz zu erhöhen und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Unternehmen tun also gut daran, ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, Verbesserungsvorschläge und Ideen einzureichen. Was Alfred Krupp 1877 als betriebliches Vorschlagswesen einführte, hat in den letzten Jahren, auch beflügelt von neuen technischen Kommunikations- und Speichermöglichkeiten (Stichwort: Open Innovation), einen regelrechten Boom erlebt.

Unberücksichtigt bleibt jedoch häufig, dass die Gestaltungsfreiheit auch im Innovationsmanagement nicht grenzenlos ist. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG) stecken den rechtlichen Rahmen ab, innerhalb dessen sich Personalabteilung, Forschungs- und Entwicklungsabteilung und ihre Mitarbeiter bewegen dürfen.

## MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

Eine der unbekannteren Vorschriften ist wohl § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei den „Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen“ gewährt. Diese Vorschrift gibt mehr Rätsel auf, als sie löst. Mittlerweile haben sich Leitplanken herausgebildet, wie weit die Mitbestimmung reicht. Vereinfacht gesagt kann der Betriebsrat bei organisatorischen Fragen mitreden, also bei der Frage, ‚wie‘ das Unternehmen das Ideenmanagement organisiert. Gibt es ein Bewertungs- und In-

novationsgremium? Wie müssen Vorschläge und Ideen eingereicht werden, und welche Kriterien werden einer eventuellen Prämierung zugrunde gelegt?

Keine Mitbestimmung besteht hingegen bei eher unternehmensstrategischen Fragen. Die Entscheidung, ob ein bestimmter Vorschlag umgesetzt wird, bleibt allein Sache des Unternehmens. Auch die Frage, wie hoch eine Ideenprämie ausfällt, ist dem Arbeitgeber überlassen. Der Mitbestimmung gänzlich entzogen sind sämtliche Fragen rund um patentfähige Erfindungen, für die allein das ArbNErfG einschlägig ist.

## EINRICHTUNG EINES INNOVATIONSGREMIUMS

Bewährt hat sich die Einrichtung eines Innovationsgremiums, das die eingehenden Ideen kurz bewertet und die ersten Weichen stellt. Dieses Innovationsgremium muss also die Möglichkeit haben, über eine Prämierung einzelner Ideen selbstständig zu entscheiden und umsetzbare Vorschläge an die jeweilige Abteilung weiterzureichen.

Das Innovationsgremium sollte, unter Umständen durch einen hauptamtlichen Innovationsbeauftragten unterstützt, auch für die Einstellung in einen Ideenpool sorgen. Dieser Pool sollte nicht bei den Betriebsgrenzen haltmachen, sondern konzernweit zugänglich sein. Hier ist dann der jeweils zuständige Betriebsrat zu beteiligen, also entweder der örtliche, der Gesamt- oder der Konzernbetriebsrat.

## SONDERFALL ARBEITNEHMERERFINDUNGEN

In produzierenden Unternehmen muss das Innovationsgremium auch unverzüglich für eine Weiterleitung von Arbeitnehmererfindungsmeldungen sorgen, wenn hierfür nicht ohnehin

gesonderte Wege vorgesehen sind. Für patentfähige Erfindungen, also Arbeitnehmererfindungen, gelten nämlich Sonderregeln, die nicht zur Disposition der Arbeitsvertrags- oder Betriebsparteien stehen. Das ArbNErfG enthält detaillierte Vorschriften, wie mit Erfindungen umzugehen ist – von der Meldung über die Inanspruchnahme durch das Unternehmen bis hin zur Vergütung. Ein eingesetztes Innovationsgremium muss also sofort entscheiden, ob ein eingereichter Vorschlag eigentlich eine Arbeitnehmererfindung ist. Mit der Meldung der Erfindung beginnen nämlich Fristen zu laufen, beispielsweise kann die Freigabe der Erfindung nur innerhalb von vier Monaten nach der Meldung erklärt werden.

Gibt das Unternehmen die Erfindung nicht frei, sondern nimmt sie in Anspruch, erwirbt der Arbeitnehmer gemäß den §§ 9 und 12 ArbNErfG einen Vergütungsanspruch, der sich an den Vergütungsrichtlinien des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales orientiert. Die Höhe der Vergütung bemisst sich – vereinfacht gesagt – nach dem Umsatz, den das Unternehmen mit der Erfindung erzielt. Dieser Umsatz wird jährlich ermittelt und sodann die Vergütung jährlich ausbezahlt. Gerade in dieser Regelung liegt jedoch eine der entscheidenden Schwächen des eigentlich innovationsfreundlichen Gesetzes.

## PAUSCHALVERGÜTUNGEN ALS INNOVATIONSMOTOR

Eine genutzte Erfindung bietet dem Erfinder durch die jährliche Vergütung einen recht einträglichen Nebenverdienst – und zwar auf dem technischen Stand, den die Erfindung gerade hat. Mit anderen Worten: Der Erfinder hat keine finanzielle Motivation, dass die eigene Erfindung weiterentwickelt wird; im Gegenteil: Er profitiert sogar von der Nicht-Weiterentwicklung. Der eigentlich als Innovator fungierende Arbeitnehmer wird zum internen Innovationsbremser, was nicht einmal bewusst geschehen muss.

Den Ausweg bietet eine Pauschalvergütung. Anstelle einer laufenden Vergütung erhält der Arbeitnehmer eine einmalige Zahlung, mit der alle Ansprüche für die Zukunft abgegolten sind. Der Vorteil für den Arbeitgeber liegt auf der Hand: Abgesehen davon, dass sich keine Innovationshemmer mehr in den eigenen Reihen finden, spart er enorme administrative Aufwände. Er muss nicht mehr ermitteln, welchen Umsatz das Unternehmen mit der konkreten Erfindung gemacht hat. Dies ist ohnehin mitunter schwierig, etwa bei Erfinderkomplexen. Auch für den Arbeitnehmer bieten sich Vorteile. Er erhält sofort einen größeren Geldbetrag statt vieler Einzelbeträge.

Ein gewichtiges Risiko für beide Seiten bieten Pauschalvergütungen jedoch auch. Zum Zeitpunkt der Vereinbarung kann der wirtschaftliche Nutzen der Erfindung nur schwer abgeschätzt werden. Bei allzu groben Schätzungen weigern sich daher viele Arbeitnehmer, die Pauschalvergütungsvereinbarung zu unterschreiben. Die Vereinbarung sollte daher vorsehen, dass bei groben Diskrepanzen nachverhandelt wird. Nur Arbeitnehmer, die sich fair behandelt fühlen, sind auch innovativ. Eine transparente und faire Erfindervergütung nützt damit allen Beteiligten: den Erfindern und den auf die Erfinder angewiesenen Unternehmen. ●

**Abkürzungen** ArbNErfG: Arbeitnehmererfindungsgesetz;  
BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz

### DER AUTOR



**JULIAN NEBEL** ► Knowledge Manager,  
Wirtschaftskanzlei Heisse Kursawe  
Eversheds, München