

20. 1. Zum Begriff der Dienstverbindung.

2. Inwieweit wird die Auswirkung von Tarifordnungen auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse durch den sogenannten Günstigkeitsgrundsatz eingeengt?

BOB. § 611; WDG. § 32.

III. Zivilsenat. Urtr. v. 22. Dezember 1939 i. S. Chem. Fabrik M.
 AG. (Pl.) w. Elisabeth L. (Bekl.). III 30/39.

- I. Landgericht Nürnberg-Fürth.
- II. Oberlandesgericht Nürnberg.

Zwischen der Firma F. in M., der Rechtsvorgängerin der Klägerin, und der Beklagten, die damals bei der Bayerischen Landesanstalt für Pflanzenbau und Pflanzenschutz in M. als Chemikerin tätig war, kam Anfang Mai 1927 ein Anstellungsvertrag zustande, der außer der Unterschrift der genannten Vertragsparteien auch diejenige des Direktors der Landesanstalt trägt. Hiernach wurde die Beklagte ab 1. Juni 1927 von der Firma F. mit einem Monatsgehalt von 250 RM. angestellt. Der Vertrag nennt als Arbeitsgebiet der Beklagten: die Beizung von Saatgut — d. h. seine Behandlung mit Mitteln zur Verhütung von Getreidekrankheiten — und andere damit zusammenhängende Fragen. Er bestimmt weiter, daß die Beklagte der Landesanstalt als wissenschaftliche Hilfskraft zur Verfügung gestellt werde; die Direktion der Landesanstalt trete daher neben der Firma in das Vorgesetztenverhältnis zur Beklagten; die von der

Landesanstalt getroffenen oder zu treffenden Anordnungen seien infolgedessen in bezug auf dienstliche Unterstellung, Diensterteilung, Abwesenheitsmeldungen und dergleichen maßgebend; Dienststelle sei M. Über etwaige Erfindungen der Beklagten sagt der Vertrag nichts.

Im Laufe der folgenden Jahre, während welcher die Beklagte ihren Dienst in den Räumen der Landesanstalt versah, übersandte die Klägerin der Beklagten auf dem Wege über die Landesanstalt mehrere tausend Proben von Saatgut-Beizmitteln unter jeweiliger Bekanntgabe der Zusammensetzung mit dem Auftrage, ihre Wirkung auf pilzbefallene Getreidekörner laboratorienmäßig zu untersuchen. Die Proben enthielten weit überwiegend Quecksilberverbindungen, die bisher in der Praxis ausnahmslos die Grundlage für solche Beizmittel bildeten; ein Teil der Proben enthielt aber auch quecksilberfreie Verbindungen. Daneben ist die Beklagte dazu herangezogen worden, rein chemische Fragen zu beantworten und Schrifternachweisungen zu geben. Die Zusammensetzung neuer Beizmittel fiel aber nicht in den Bereich der von ihr verlangten Tätigkeit, ebensowenig die Erfindung neuer Beizmittel oder Versuche nach dieser Richtung. Im übrigen wurde die Beklagte zeitweilig auch von der Versuchsanstalt für deren eigene Zwecke beschäftigt.

Im Dezember 1936 meldete die Beklagte beim Reichspatentamt eine Erfindung an. Der Patentanspruch lautet: „Herstellung einer Saatgutbeize, dadurch gekennzeichnet, daß Chromate der Alkalimetalle, insbesondere Kaliumbichromat, Natriumbichromat, Ammoniumbichromat sowie andere Salze des Chroms mit Metallen oder anorganischen und organischen Säuren oder Chromsäure in feinsten Verpulverung unter Feuchtigkeitsausschluß, in jedem möglichen Verhältnis in hoher Konzentration beliebig mischbar mit Füll- bzw. Trägerstoffen wie Talkum, Bolus, Kaolin, Ocker oder anderen Stoffen, wie Natronalkali, Chlorkalzium, Säureanhydride, als Mittel gegen Getreidekrankheiten verwendet werden.“ In der Patentbeschreibung ist unter anderem hervorgehoben, daß es bisher nicht gelungen sei, ein quecksilberfreies Beizmittel zu finden, wie dies im Rahmen des Vierjahres-Plans angestrebt werden müsse; es habe sich nun gezeigt, daß bei Anwendung löslicher Chromate, sobald sie in einer neuen Form als Trockenbeizen in feinsten Vermahlung unter Feuchtigkeitsausschluß zum Einpulvern der Körner

herangezogen würden, „ein absoluter Rückgang des Fusariumbefalles bei Roggen und Hemmung der Steinbrandsporenteilung bei Weizen erfolge“.

Die Beklagte machte der Klägerin im Februar 1937 von der Erfindung und ihrer Anmeldung in allgemeinen Zügen Mitteilung, sträubte sich aber schon anfangs und nach einigem Schwanken auch späterhin — bestärkt durch ein von ihr eingeholtes Rechtsgutachten —, die Anmeldung auf die Klägerin zu übertragen und ihr die näheren Unterlagen über die Erfindung zu überlassen, offenbar in der Besorgnis, die Klägerin könne die Patenterteilung und Patentausnutzung nicht so betreiben, wie es nach der Meinung der Beklagten notwendig war, und könne auch die Vergütung für die Erfindung nicht so bemessen, wie dies der von der Beklagten angenommenen umwälzenden Bedeutung ihrer Erfindung entsprach. Im Laufe der zwischen den Parteien geführten Verhandlungen kündigte die Klägerin mit Schreiben vom 25. März 1937 der Beklagten das Dienstverhältnis, das daraufhin mit dem 30. September 1937 sein Ende erreichte. Die Beklagte behauptet, die Klägerin habe gekündigt, um damit einen unzulässigen Druck auf sie auszuüben. Sie erhob nunmehr eine Kündigungs-Widerrufsklage vor dem Arbeitsgericht Hof, die durch Prozeßvergleich vom 16. September 1937 erledigt wurde. In diesem Vergleich ist der Streit der Parteien über die Erfindung vorbehalten geblieben.

Im gegenwärtigen Verfahren verlangt nunmehr die Klägerin die Beurteilung der Beklagten, ihr alle Versuchsunterlagen, die zum Verständnis und zur Klarstellung des Inhalts der Patentanmeldung erforderlich sind, herauszugeben, ihr über den Stand des Patentanmeldeverfahrens Auskunft zu erteilen und die Rechte an der angemeldeten Erfindung, den Anspruch auf Erteilung des Patents und die Rechte aus der Anmeldung zu übertragen. Die Beklagte bestreitet ihre Verpflichtung hierzu und macht Zurückbehaltungsrechte geltend. Sie beantragt in erster Linie Abweisung der Klage, hilfsweise ihre Beurteilung nur Zug um Zug gegen die Erklärung der Bereitwilligkeit der Klägerin, das Anmelde- und Prüfungsverfahren nur unter Mitwirkung der Beklagten durchzuführen und diese Mitwirkung angemessen zu vergüten sowie die Bewertung der Erfindung tatkräftig und unter Anwendung der dafür erforderlichen Mittel in Angriff zu nehmen, ferner gegen Zahlung einer vom Gericht festzusetzenden Ent-

schädigung für die Erfindung selbst, und zwar vorläufig in Höhe von 10000 RM.

Die Parteien sind über die Patentfähigkeit der Erfindung einig. Im einzelnen streiten sie aber darüber, ob die Beklagte angesichts ihrer Verwendung bei der Landesanstalt die Erfindung überhaupt als Angestellte der Klägerin gemacht hat, ferner darüber, ob es sich um eine Betriebs- oder um eine Dienstfindung handelt, ob diese etwa schon nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen der Klägerin zugefallen ist oder ob die Tarifverträge der chemischen Industrie Anwendung finden und sich aus ihnen das Recht der Klägerin an der Erfindung ergibt.

Das Landgericht hat der Klage stattgegeben, das Berufungsgericht dagegen auf Abweisung der Klage erkannt. Die Revision führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache.

Gründe:

I. Nach feststehenden Rechtsregeln können die Erfindungen eines Angestellten unter gewissen Voraussetzungen von seinem Dienstherrn in Anspruch genommen werden. Ob aber die Klägerin die Dienstherrin der Beklagten war, ist von dieser angesichts ihrer Beschäftigung bei der Bayerischen Landesanstalt für Pflanzenbau und Pflanzenschutz in Zweifel gezogen worden. Das Berufungsgericht hat sich mit Recht zunächst dieser für alles Weitere grundlegenden Frage zugewandt . . . (Nach Erörterung der Stellungnahme des Berufungsgerichts hierzu wird fortgefahren:)

Die rechtsirrtumsfreie Auslegung des Anstellungsvertrags durch das Berufungsgericht ergibt demnach, daß die Beklagte Angestellte der Klägerin war und daß diese nur die Befugnis der Dienstleitung — der Ausübung nach — auf die Landesanstalt übertragen hatte. Das steht aber auch der Annahme entgegen, daß sich die Klägerin ihres Unrechts auf etwaige Erfindungen der Beklagten — sofern ein solches Unrecht bestand — zu Gunsten der Landesanstalt begeben hätte. Die Landesanstalt ihrerseits hat übrigens ein solches Recht für sich nie in Anspruch genommen.

II. Die Klägerin kann daher als Dienstherrin der Beklagten eine von dieser gemachte Erfindung für sich verlangen, falls die Erfindung als Betriebsfindung anzusehen ist oder falls sie der Klägerin auf Grund des Dienstvertrags als sogenannte Dienstfindung gebührt.

Ob in diesen Fällen die Erfindung dem Dienstherrn ohne weiteres zufällt oder ihm besonders zu übertragen ist, kann dahinstehen, weil die Klageansprüche hiervon unabhängig sind.

Das Berufungsgericht sieht die Erfindung nicht als Betriebs-erfindung an. Denn sie sei nicht in solchem Maße durch Erfahrungen, Einrichtungen, Anregungen und Vorarbeiten des Betriebes vorbereitet, gefördert oder ermöglicht worden, daß die erfinderische Tätigkeit einer bestimmten Person außer Betracht zu lassen sei. Diese Auffassung entspricht dem gegebenen Sachverhalt und läßt keinen Rechts-irrtum erkennen. Zudem hat die Revision ausdrücklich erklärt, sie nicht beanstanden zu wollen.

Demnach bleibt die Frage, ob die Klage nach den Grundsätzen des Dienstvertrags gerechtfertigt ist. Sieht man vorerst von den — noch zu behandelnden — tarifrechtlichen Gesichtspunkten ab und faßt man den Anstellungsvertrag für sich allein ins Auge, so ergibt sich zunächst, daß er keine Bestimmungen über eine erfinderische Tätigkeit der Beklagten und keinen dahin gehenden Auftrag enthält. Gleichwohl kann in einem solchen Fall eine Vertragsauslegung zu einer Bejahung der Berechtigung des Dienstherrn führen, wenn die von dem Angestellten gemachte Erfindung ihrer Art nach in den Rahmen seiner dienstlichen Obliegenheiten fällt und sich seine Verpflichtung, auf Erfindungen der fraglichen Art Bedacht zu nehmen, aus der Natur seiner vertraglichen Tätigkeit ergibt. Wann in diesem Sinn eine Dienstleistung vorliegt, ist im wesentlichen Tatfrage, für die es maßgeblich darauf ankommt, ob die Tätigkeit des Angestellten leitend und geistig oder untergeordnet und mechanisch ist (vgl. Lutter Patent-gesetz vom 5. Mai 1936 Bem. 5b zu § 3 und die dort angeführten Entscheidungen). Diesen Grundsätzen folgend hat das Berufungsgericht mit Recht als entscheidend angesehen, zu welcher Art von Tätigkeit die Beklagte vertraglich verpflichtet war. Es stellt fest, daß die Tätigkeit der Beklagten im wesentlichen darauf abgestellt war, die ihr von der Klägerin übersandten Weizmittel an Getreidekörnern anzuwenden, dann durch mikroskopische, chemische und biologische Untersuchungen zu prüfen, ob die Weizmittel wirksam waren oder etwa die Keim-fähigkeit der Getreidekörner beeinträchtigten, und abschließend über diese Untersuchungen und ihr Ergebnis zu berichten. Bei dieser Tätigkeit, der gegenüber die vereinzelt Aufträge zur Beschaffung von chemischen Schriften keine Rolle spielten, sei der Beklagten auf die

Zusammenfassung und Herstellung der Heizmittel keinerlei Einfluß eingeräumt gewesen, vielmehr habe sie sich auf die Untersuchung von Mitteln zu beschränken gehabt, die ihr im prüfungsfähigen und anwendungsbereiten Zustand übersandt wurden. Diese Art der Prüfung aber sei eine untergeordnete Tätigkeit gewesen, und dem habe auch die Vergütung von 250 RM. monatlich entsprochen, die weit unter der Grenze der für Angestellte mit weiterem Pflichtenkreis und größerer Erfahrung üblichen Gehälter gelegen habe. Seine Auffassung findet das Berufungsgericht bestätigt durch den Schriftwechsel der Parteien und ihre Auslassungen in dem arbeitsgerichtlichen Streit. Es weist insbesondere auf die früheren Erklärungen der Klägerin hin, wonach die von der Beklagten durchzuführenen Versuche von einem Mädchen mit besserer Schulbildung innerhalb von 14 Tagen erlernt werden könnten und wonach die Beklagte nicht als selbständig auf eigene Verantwortung arbeitende Chemikerin anzusehen sei. Das Berufungsgericht ist daher zu der Überzeugung gelangt, daß die Beklagte hauptsächlich zur Leistung von untergeordneten Diensten und für einen engen Tätigkeitsbereich angestellt war und daß Forschungen und Versuche über neuartige Anwendungsformen von Heizmitteln nicht zu ihrem Aufgabekreis gehörten. Freilich sei die Beklagte zur Fragestellung durch die ihr übertragene Tätigkeit angeregt worden, aber die Suche nach einer Lösung in der Richtung feinst vermahlener Trockenbeizen von Chromverbindungen hin habe völlig außerhalb ihres Pflichtenkreises gelegen.

Die vorstehenden Erwägungen lassen keinen Rechtsverstoß erkennen. Sie sind auch vom Standpunkt einer gerechten Abwägung der beiderseitigen Belange der Parteien zu billigen. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision laufen darauf hinaus, dem Aufgabekreise der Beklagten eine höhere Wertung zu geben. Insoweit kann aber in die tatrichterliche Würdigung nicht eingegriffen werden. Zwingende Gegengründe stehen der Auffassung des Berufungsgerichts jedenfalls nicht entgegen. Im übrigen ist zu den Revisionsausführungen noch zu bemerken: Den Feststellungen entspricht es nicht, daß die Erfindung ausschließlich auf den Kenntnissen und Erfahrungen beruhte, welche die Beklagte durch die ihr vertraglich übertragene Tätigkeit erlangt hatte. Das Berufungsgericht hat vielmehr festgestellt, daß die Beklagte dadurch nur zur Fragestellung gekommen ist. Das allein kann aber noch nicht entscheidend sein. Das Berufungsgericht hat

auch der Höhe des Gehalts der Beklagten nicht etwa ausschlaggebendes Gewicht beigemessen, sondern diesen Umstand nur mit herangezogen, um die Art der Stellung der Beklagten richtig zu bewerten, ein Verfahren, das durchaus zulässig war. Abschließend ergibt sich demnach, daß die Klägerin nicht schon nach allgemeinen dienstvertraglichen Grundsätzen berechtigt ist, die Erfindung der Beklagten für sich in Anspruch zu nehmen.

III. So bleibt noch zu prüfen, ob der Anspruch der Klägerin nach Tarifrecht begründet ist. Zwar glaubt ihn das Berufungsgericht auch unter diesem Gesichtspunkte verneinen zu müssen. Seine Ausführungen sind insoweit aber nicht völlig bedenkenfrei.

Als tarifliche Regelung kommen hier in Betracht der Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920 (Akademikertarifvertrag), der am 20. August 1920 für allgemein verbindlich erklärt worden ist, sowie der Tarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Werkmeister der chemischen Industrie in Bayern rechts des Rheins vom 21. August 1926 (Werkmeistertarifvertrag), der später durch den Tarifvertrag vom 5. Oktober 1931 ersetzt worden ist; dieser ist mit Wirkung vom 1. März 1932 für allgemein verbindlich erklärt worden. Sämtlichen genannten Tarifverträgen ist die Bestimmung gemeinsam, daß eine dem Unternehmer zustehende Dienstleistung auch dann vorliegt, wenn die Bewertung oder Verwendung dieser Erfindung in den Rahmen des Unternehmens fällt (§ 9 II B Abs. 1 b des Akademikertarifvertrags, § 14 des Werkmeistertarifvertrags). Das Berufungsgericht führt dazu aus, daß die Herstellung eines quecksilberfreien Weizmittels dem Herstellungsplan der Klägerin entsprochen haben würde. Es folgert daraus ohne Rechtsirrtum, daß die Erfindung der Beklagten eine Dienstleistung im Sinne der genannten tariflichen Bestimmung ist. Es lehnt auch mit zutreffender Begründung den Einwurf der Beklagten ab, daß diese innerhalb einer umfassenden Regelung des Erfinderschutzes getroffene Bestimmung als mit der nationalsozialistischen Rechtsanschauung unvereinbar anzusehen wäre. Es kommt aber um deswillen nicht zu einer der Beklagten nachteiligen Entscheidung, weil die Tarifbestimmung sich auf das Arbeitsverhältnis der Beklagten nicht ausgewirkt habe. Insoweit ist offensichtlich, daß die Beklagte nicht unter den Akademikertarifvertrag fiel, weil sie keine abgeschlossene Hochschulbildung genossen hatte. Für sie

konnte nur der Werkmeistertarifvertrag in Betracht kommen. Die Beklagte hatte aber bestritten, Mitglied einer an diesem Tarifvertrage beteiligten Arbeitnehmergliederung zu sein. Einen Beweis für ihre gegenteilige Behauptung hatte die Klägerin nicht angetreten. Das Berufungsgericht durfte daher unbedenklich davon ausgehen, daß das Arbeitsverhältnis der Beklagten zunächst außerhalb einer tariflichen Bindung stand. Wenn die Revision dem eine Rüge aus § 139 ZPO. entgegensetzt mit der Begründung, das Berufungsgericht habe die Klägerin auf die Rechtsfolgen des unterbliebenen Beweistritts hinweisen müssen, so kann das keinen Erfolg haben, da die tarifliche Rechtslage insoweit leicht zu übersehen war und das Berufungsgericht deshalb keinen Anlaß hatte, die durch einen Anwalt vertretene Klägerin besonders darauf hinzuweisen. Das Berufungsgericht hat sich dann der vom 1. März 1932 ab wirkenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Werkmeistertarifvertrags zugewendet, der gemäß § 2 der Tarifvertragsverordnung in der Fassung vom 1. März 1928 (RGBl. I S. 47) nunmehr auch das Arbeitsverhältnis der Beklagten erfaßte. Es hält aber für ausgeschlossen, daß die Beklagte dadurch in ihrer Erfindung schlechter gestellt sein könnte, als sie nach ihrem Arbeitsvertrage stand; denn das widerspreche dem Wesen des Tarifvertrags und dem daraus folgenden Günstigkeitsgrundsatz. Da dieser Grundsatz in § 32 Abs. 2 UWG. aufrechterhalten werde, sei die Rechtslage auch durch die mit dem Arbeitsordnungsgesetz verbundene Überleitung des Tarifvertrags in eine Tarifordnung nicht geändert worden. So kommt das Berufungsgericht zu dem Ergebnisse, daß es sich um eine freie Erfindung der Beklagten handele.

Den vorstehenden Erwägungen ist folgendes entgegenzuhalten: Die Beklagte hat die Erfindung ersichtlich erst nach dem Inkrafttreten des Arbeitsordnungsgesetzes (1. Mai 1934) gemacht. Nach Nr. I der Weitergeltungsanordnung vom 28. März 1934 (RArbBl. I S. 85) war der Werkmeistertarifvertrag weiter in Geltung geblieben. Ebenfalls nach dieser Bestimmung würde er nunmehr das Arbeitsverhältnis der Beklagten selbst dann, wenn das früher nicht der Fall gewesen sein sollte, erfaßt haben, weil das Unternehmen der Klägerin ohne Zweifel zu den „tarifgebundenen Betrieben“ im Sinne dieser Bestimmung gehörte. Daher erübrigte sich ein Eingehen darauf, ob das Arbeitsverhältnis früher tariffrei oder tarifgebunden war. Der Tarifvertrag war aber „als Tarifordnung“ verlängert worden und hatte

dadurch die Bedeutung einer Gesetzesvorschrift erlangt. Während er nach früherem Tarifrechte nur zum Inhalt und Bestandteil der Arbeitsverhältnisse geworden sein könnte, beherrscht er diese nunmehr. Er bestimmt jetzt von Gesetzes wegen, was als Dienstleistung angesehen werden soll und daß darunter auch eine Erfindung zu verstehen ist, deren Bewertung und Verwertung in den Rahmen des Unternehmens fällt. Zwar ist diese Vorschrift abdingbaren (dispositiven) Rechts, wenigstens insoweit, als nach § 32 Abs. 2 ADO. abweichende Vereinbarungen zu Gunsten des Angestellten zulässig sind. Diesem kann also für seine Erfindungen eine freiere Stellung eingeräumt werden. Aber das muß besonders — sei es ausdrücklich sei es durch schlüssiges Verhalten — vereinbart sein. Wo solche Vereinbarungen fehlen, greift die Rechtsvorschrift des zur Tarifordnung gewordenen Tarifvertrags durch. War schon den Tarifverträgen der Ordnungszweck eigentümlich, so wohnt den Tarifordnungen in viel höherem und wirksamerem Maße die Eigenschaft inne, diejenigen Teile des Arbeitsverhältnisses zu regeln, deren Ausgestaltung die Beteiligten nicht vorgenommen und der Rechtsordnung überlassen haben. Diese Auswirkung, die für neu eingegangene Arbeitsverhältnisse unzweifelhaft ist, muß aus denselben Gründen auch für bereits bestehende gleich sein. Fallen diese unter die Tarifordnung, so muß das in vollem Umfange geschehen. Selbstverständlich bleiben nach dem Grundsatz des § 32 Abs. 2 ADO. besondere Vereinbarungen, die dem Angestellten größere als die tariflichen Vorteile boten, aufrechterhalten. Aber im übrigen setzt sich auch hier die Gesetzeskraft der Tarifordnung durch; die Beteiligten müssen für die durch solche Vereinbarungen nicht geregelten Punkte des Arbeitsverhältnisses die Änderung der Gesetzes- und Rechtslage hinnehmen. Insoweit kann die Frage nach dem Günstigkeitsgrundsatz nicht aufgeworfen werden. Diese Auffassung steht im Einklange mit der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, daß in seiner Entscheidung RAG. Bd. 20 S. 16 für die Auswirkung von Betriebsordnungen (gemäß §§ 29 und 30 ADO.) auf bestehende Arbeitsverhältnisse — unter Aufgabe seines früher in RAG. Bd. 17 S. 241 vertretenen Standpunkts — die gleichen Grundsätze entwickelt hat.

Nach alledem kommt es nicht — wie das Berufungsgericht meint — darauf an, daß die Beklagte angesichts des Fehlens einer einschlägigen Bestimmung im Anstellungsvertrage nach allgemeinen

dienstvertraglichen Grundsätzen nicht gehalten war, Erfindungen der hier in Betracht kommenden Art der Klägerin zur Verfügung zu stellen. Vielmehr muß entscheidend sein, ob ihr das nach dem Sinne des Anstellungsvertrags erlassen sein sollte. Das könnte unter Umständen der Fall sein. So, wenn sich die Klägerin überhaupt mit den Rechten begnügen wollte, die ihr nach allgemeinen dienstvertraglichen Grundsätzen an etwaigen Erfindungen der Beklagten zustanden, was insbesondere angenommen werden könnte, wenn die Klägerin es etwa absichtlich und in Abweichung von dem sonst bei ihr Üblichen unterlassen hätte, eine dem § 9 II B Arb. 1b des Akademikertarifvertrags (§ 14 des Werkmeistertarifvertrags) entsprechende Bestimmung in den Anstellungsvertrag aufzunehmen. Die hiernach maßgeblichen Gesichtspunkte sind bisher weder von dem Berufungsgericht noch von den Parteien erkannt und erörtert worden. Da die Sache insoweit noch der tatsächlichen Aufklärung bedarf, mußte wie gesehen erkannt werden . . .