



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	30.03.2017	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 36/15
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	bearbeiteter Auszug
Normen:	§ 9 ArbEG, § 12 Abs. 1 ArbEG, § 23 ArbEG		
Stichwort:	Abfindungszahlung in einer Vereinbarung über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und deren Erstreckung auf Vergütungsansprüche nach dem ArbEG		

Leitsatz (nicht amtlich):

Enthält eine Aufhebungsvereinbarung über betriebsbedingte personelle Anpassungsmaßnahmen aufgrund von Betriebsänderungen eine Regelung über Abfindungszahlungen „als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes“, mit einem der Höhe nach arbeitsrechtlich üblichen Abfindungsgrundbetrag, einem Kündigungsfristausgleich und einem Schwerbehindertenzuschlag, sowie die Regelung, dass mit der vereinbarten Abfindung sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz abgegolten seien, dann ist Vereinbarung bezüglich der Vergütungsansprüche aus dem ArbEG nach § 23 Abs. 1 ArbEG unwirksam, weil sie keinen Abfindungsbetrag für die Erfindervergütungsansprüche enthält.

Begründung:

I. Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war vom 1. September 1991 bis zum 31. Mai 2015 als Konstrukteur beschäftigt. Zuletzt hat er ein Bruttomonatsgehalt von 5.726 € bezogen. Am 29. Mai 2008 hatte er als Miterfinder eine Diensterfindung gemeldet, die die Arbeitgeberin in Anspruch genommen hat und für die sie am 20. Mai 2015 ein Patent erhalten hat.

Die Arbeitgeberin hat dem Arbeitnehmer im April 2012 eine Vergütung von 1.195 € für den Benutzungszeitraum 24.02.2009 bis 31.12.2011 und im April 2013 eine Vergütung von 450 € für den Benutzungszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2012 bezahlt.

Am 29. April 2015 hat der Arbeitnehmer mit der Arbeitgeberin aufgrund einer anstehenden Betriebsänderung eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen. Grundlage der Aufhebungsvereinbarung ist eine „Vereinbarung über betriebsbedingte personelle Anpassungsmaßnahmen aufgrund von Betriebsänderungen“ zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat.

Die Aufhebungsvereinbarung enthält in Ziffer 8 eine Regelung über Abfindungszahlungen „als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes“, wobei die einzelnen Positionen und Beträge auf der „Betriebsvereinbarung“ beruhen. Im Einzelnen sind folgende Abfindungszahlungen ausgewiesen:

- Abfindungsgrundbetrag: 89.806 €
- Kündigungsfristausgleich: 40.084,66 €
- Schwerbehindertenzuschlag: 10.000 €

In Ziffer 22 enthält die Aufhebungsvereinbarung die Regelung, dass mit der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Abfindung sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz abgegolten sind.

Der Arbeitnehmer hält diese Vergütungsregelung für unbillig und hat am 16. September 2015 die Schiedsstelle angerufen.

Die Arbeitgeberin ist hingegen der Auffassung, dass eine eindeutige und unmissverständliche Abgeltungsregelung vorliege und im Hinblick auf einen Gesamtabfindungsbetrag von 139.890,66 € auch keine Unbilligkeit gegeben sein könne, da die angemessene Vergütung für den gesamten Zeitraum 2008 bis 2018 fiktiv 5.200 € betrage, wovon der Arbeitnehmer bereits 1.645 € erhalten habe.

Der Arbeitnehmer führt aus, dass er sich in Anbetracht des anstehenden Aufhebungsvertrags ohne Erfolg um eine schnelle abschließende Bearbeitung seiner Vergütungsansprüche bemüht habe. In Anbetracht des bestehenden Zeit- und Termindrucks habe er letztlich resigniert den Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Er geht davon aus, dass die Dienstleistung mindestens 15 Jahre benutzt werde.

II. Wertung der Schiedsstelle

1. Vorbemerkung

Gemäß § 28 ArbEG hat die Schiedsstelle bei einem bestehenden Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Beteiligte) aufgrund des ArbEG nach Anhörung beider Seiten zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen (...).

2. Anwendbares Recht

Auf das Schiedsstellenverfahren sind gemäß § 43 Abs. 3 ArbEG die Vorschriften des ArbEG in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung anzuwenden, da die Erfindung vor dem 1. Oktober 2009 gemeldet wurde.

3. Aufhebungsvereinbarung und Unbilligkeit

Die Beteiligten haben mit der Aufhebungsvereinbarung vom 29. April 2015 geregelt, dass mit der getroffenen Abfindungsregelung sämtliche Ansprüche des Antragstellers aus dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen abgegolten sein sollen. Damit haben sie eine Vereinbarung über die Art und Höhe der Vergütung getroffen und somit eine Vergütungsvereinbarung gemäß § 12 Abs. 1 ArbEG geschlossen. Hieran sind sie grundsätzlich nach dem Grundsatz der Vertragstreue („pacta sunt servanda“) zunächst auch gebunden.

Der Antragsteller hat jedoch mit Schriftsatz vom 15. September 2015 die Schiedsstelle angerufen und erklärt, die Vergütungsregelung sei unbillig. Der Schriftsatz wurde der Antragsgegnerin am 24. September 2015 zugestellt. Der Antragsteller hat damit form- und fristgemäß gemäß § 23 Abs. 2 ArbEG die Unwirksamkeit der Vergütungsvereinbarung gegenüber der Antragsgegnerin geltend gemacht, so dass es darauf ankommt, ob die Vergütungsvereinbarung dem Maßstab des § 23 Abs. 1 ArbEG Stand hält. Das ist nach Auffassung der Schiedsstelle jedoch nicht der Fall.

Materiellrechtlich ist eine Vereinbarung wie die hier geschlossene nach § 23 Abs. 1 ArbEG nämlich dann unwirksam, soweit sie schon im Zeitpunkt ihres Abschlusses in erheblichem Maße unbillig war. Das ist dann der Fall, wenn die vereinbarte Vergütung aus objektiver ex-tunc-Sicht von der angemessenen Vergütung erheblich abweicht.

Daher ist die in der vorliegenden Aufhebungsvereinbarung enthaltene Vergütung der Vergütung gegenüber zu stellen, welche dem Arbeitnehmer von Gesetz wegen bei normalem Nutzungsverlauf der Dienstleistung tatsächlich zugekommen wäre. Sollten sich hierbei Abweichungen der angemessenen Vergütung zur vereinbarten Vergütung ergeben, wäre dies nur dann relevant, wenn die Abweichung erheblich wäre. Zwischen den Beteiligten war und ist unstreitig, dass dem Antragsteller auch für Benutzungen der Dienstleistung ab dem Geschäftsjahr 2013 dem Grunde nach Arbeitnehmererfindervergütung zustand und zusteht.

Somit ist vorliegend zu prüfen, ob die Aufhebungsvereinbarung dem in hinreichender Weise Rechnung getragen hat, oder ob ein erhebliches Missverhältnis zwischen der in der Aufhebungsvereinbarung enthaltenen Vergütung und dem tatsächlichen

Vergütungsanspruch besteht. Vorliegend ist letzteres der Fall. Denn die Aufhebungsvereinbarung enthält zwar in Ziffer 8 insgesamt eine Abfindungsleistung von 139.890,66 €, aber nach dem Verständnis der Schiedsstelle gleichwohl keinerlei Gegenleistung für die Benutzung der Diensterfindung. Zwar enthält die Ziffer 22 die Regelung, dass sämtliche Ansprüche aus dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen mit den in Ziffer 8 ausgewiesenen Abfindungsbeträgen abgegolten sein sollen.

Die Abfindungsbeträge in Ziffer 8 enthalten aber, soweit die Schiedsstelle das mit den ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen beurteilen kann, keinerlei dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geschuldete Beträge, sondern ausschließlich Positionen, welche dem Grunde und der Höhe nach ein vergleichbarer Arbeitnehmer ohne Ansprüche aus dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen ebenfalls erhalten hätte.

Ein erstes Indiz hierfür ist, dass die einzelnen Beträge auf Grundlage der „Betriebsvereinbarung“⁴⁴ errechnet wurden. Diese liegt der Schiedsstelle zwar nicht vor. Nachdem es sich dabei jedoch um ein Übereinkommen zwischen dem Betriebsrat und der Antragsgegnerin für personelle Anpassungsmaßnahmen bei betriebsbedingten Änderungen handelt, erscheint es wenig wahrscheinlich, dass die darin enthaltene Berechnungsgrundlagen für die Positionen „Abfindungsgrundbetrag“, „Kündigungsfristausgleich“ und „Schwerbehindertenzuschlag“ etwaigen Ansprüchen nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen hinreichend Rechnung tragen. Ein weiteres Indiz ist der Wortlaut der Ziffer 8, wonach die Abfindungszahlungen als „*Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes*“ gezahlt wurden. Der Anspruch auf Arbeitnehmererfindervergütung ist aber unabhängig vom Verlust des Arbeitsplatzes. Er besteht nämlich nach § 26 ArbEG auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter. Somit bedarf es bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitnehmererfinderrechtlich keiner Abfindungsregelung, die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbundene Verluste ausgleichen soll.

Zum gleichen Ergebnis führt eine inhaltliche Betrachtung der hier zugestandenen einzelnen Abfindungspositionen:

Dem Antragsteller wurde als erste Position ein Abfindungsgrundbetrag von 89.806 € zugestanden. Nachdem der Antragsteller knapp 24 Beschäftigungsjahre vorweisen kann, hat er somit 0,65 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr erhalten. Dies bewegt sich nahe der Regelabfindung des § 1 a Abs. 2 KSchG von 0,5 Bruttomonatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr. Weiterhin ist es in der arbeitsgerichtlichen Praxis üblich, bei der Erarbeitung eines Abfindungsvergleichs im Kündigungsrechtsstreit mit den Parteien den endgültigen Abfindungsbetrag ausgehend von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zu verhandeln. Nachdem die Darlegungs- und Beweislast für die

soziale Rechtfertigung der Kündigung und damit zumeist das höhere Prozessrisiko beim Arbeitgeber liegt, kommt es aber regelmäßig zu Vergleichsvorschlägen oberhalb von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr. Wird wie hier eine Abfindungslösung in einem Aufhebungsvertrag ohne Bemühung der Arbeitsgerichte geregelt, ist weiterhin zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitgeber in erheblichem Maße Kosten erspart und schnell unternehmerische Planungssicherheit gewinnt, was für sich genommen schon einen Aufschlag auf die Regelabfindung rechtfertigt. Außerdem ist es ebenfalls verbreitete Praxis, neben der Faustformel von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr einen Alterszuschlag vorzunehmen. Dies schlägt sich z.B. in der Praxis der hessischen Arbeitsgerichte dahingehend nieder, dass der Regelansatz bei 40 - 49jährigen 0,75 und ab dem 50. Lebensjahr bei 1,0 liegt. Vor diesem Hintergrund bewegt sich der vorliegende ausgewiesene Abfindungsgrundbetrag somit absolut im Rahmen der Normalität und keinesfalls in einer besonderen Höhe. Ihm kann daher nicht einmal im Ansatz die zusätzliche Berücksichtigung von Ansprüchen aus dem ArbEG zuerkannt werden.

Die zweite Position ist ein Kündigungsfristausgleich in Höhe von 40.084,66 €. Das bedeutet nichts anderes, als dass der Arbeitgeber Monatsentgelte, die er aufgrund des Vertragslaufs bis zum Ablauf der Kündigungsfristen ohnehin bezahlen müsste, bezahlt und im Gegenzug seine betrieblichen Maßnahmen vor Ablauf der Kündigungsfrist umsetzen kann. Daher kann auch in dieser Position keinesfalls ein Bonus für Ansprüche aus dem ArbEG mitgelesen werden. Der Arbeitnehmer bekommt schlicht das, was ihm arbeitsvertraglich zusteht.

Die dritte Position ist ein Schwerbehindertenzuschlag in Höhe von 10.000 € und damit unzweifelhaft durch die Vorgaben des SGB IX und nicht die des ArbEG bedingt.

Im Ergebnis sieht der Aufhebungsvertrag keinerlei Arbeitnehmererfindervergütung vor. Nachdem dem Antragsteller andererseits Arbeitnehmererfindervergütung aufgrund der Benutzung der Dienstleistung zusteht, ist die im Aufhebungsvertrag enthaltene Vergütungsvereinbarung in erheblichem Maße unbillig und damit unwirksam.

4. Vergütungsvorschlag

Die Antragsgegnerin hat für Nutzungshandlungen bis einschließlich 2012 Erfindervergütung ausbezahlt und der Tatsache, dass das Patent damals noch nicht erteilt war, mit einem Risikoabschlag von 20 % Rechnung getragen. Daraus ergibt sich, nachdem das Patent erteilt worden ist, ein offener Restbetrag für diesen Nutzungszeitraum von 411 €

Offen ist weiterhin die Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2013. Die Schiedsstelle schlägt vor, eine pauschale Abgeltung für die Zukunft vorzunehmen und hierfür ausgehend vom

Jahr 2012 eine jährliche Vergütung von 563 € zu Grunde zu legen. Bei einer Nutzung bis zum Jahr 2020, was den allgemeinen Erfahrungswerten zur Lebenszeit benutzter Patente entspricht, ergibt sich hieraus eine Vergütung von 4.504 €.

Insgesamt schlägt die Schiedsstelle vor, mit einem leicht aufgerundeten Vergütungsbetrag von 5.000 € alle gegenseitigen Ansprüche als abgegolten anzusehen (...).