



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	06.12.2022	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 39/21
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
Normen:	§ 12 Ab. 1 ArbEG, § 311 BGB, § 12 Abs. 6 ArbEG, § 23 ArbEG		
Stichwort:	Zustandekommen und Bindungswirkung von Vergütungsvereinbarun- gen		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Eine Vergütungsvereinbarung ist ein Vertrag, der der Formfreiheit unterliegt, durch ein Angebot und dessen Annahme zustande kommt und Bindungswirkung entfaltet.
2. Die Bindungswirkung kann nur beidseitig durch eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung aufgehoben oder einseitig mit Hilfe einer Rechtsgrundlage wie § 12 Abs. 6 ArbEG oder § 23 ArbEG beseitigt werden.
3. Ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen haben und wenn ja, was sie konkret vereinbart haben, ist im Wege der Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB zu ermitteln.
4. Statische Faktoren, die bereits bei Fertigstellung der Erfindung feststehen, wie der Miterfinderanteil oder der Anteilsfaktor, bzw. die bei Abschluss eines Lizenzvertrags, der als Grundlage der Vergütung fiktiv nachgebildet wird, dauerhaft vereinbart werden, wie Bezugsgröße, Lizenzsatz und dessen Staffelung, werden dementsprechend regelmäßig auch in Vergütungsvereinbarungen dauerhaft für die Zukunft vereinbart.
5. Eine lediglich später durch andere Bearbeiter veränderte Sicht auf eine Bezugsgröße ist kein nachträglich eingetretener veränderter Umstand i.S.v. § 12 Abs. 6 ArbEG.
6. Eine geringfügige Diskrepanz bei der Bezugsgröße (10 % vs. 15 %) begründet keine erhebliche Unbilligkeit i.S.v. § 23 ArbEG.

Begründung:

Der Grundsatz der Privatautonomie erlaubt es Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nach Meldung einer Erfindung (§ 22 S. 1 ArbEG, § 134 BGB, § 22 S. 2 ArbEG) eine einvernehmliche Vereinbarung über Vergütungsfaktoren zu schließen, wozu sie in § 12 Abs. 1 ArbEG auch ausdrücklich angehalten werden.

Der Grundsatz der Vertragstreue (allgemeiner, grundlegender und wichtigster römischer Grundsatz des Zivilrechts – „pacta sunt servanda“) verpflichtet sie dann, sich an das zu halten, was sie konkret vereinbart haben.

Der Grundsatz der Privatautonomie ermöglicht es Arbeitnehmer und Arbeitnehmer aber auch, sich von einer getroffenen Vereinbarung wieder zu lösen. Eine solche Lösung kann aber nur einvernehmlich erfolgen.

Will sich eine Seite hingegen einseitig von einer Vereinbarung lösen, benötigt sie dafür eine einschlägige Rechtsgrundlage. Im Arbeitnehmererfinderecht sind dafür der Anpassungsanspruch des § 12 Abs. 6 ArbEG und der Unbilligkeitseinwand des § 23 ArbEG vorgesehen.

Eine Vergütungsvereinbarung ist ein Vertrag im Sinne von § 311 BGB. Sie kommt zustande, wenn durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen (§§ 116 ff. BGB) ein rechtlicher Erfolg erzielt wird. Sie setzt mithin ein mit Rechtsbindungswillen abgegebenes Angebot und dessen wirksame Annahme (§§ 145 ff. BGB) voraus.

Ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen haben und wenn ja, was sie konkret vereinbart haben, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Nach den §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen so auszulegen, wie der Erklärungsempfänger sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste.

Für Willenserklärungen gilt grundsätzlich die Formfreiheit, d.h. sie können in jeder beliebigen Form abgegeben werden, die geeignet ist, den Empfänger zu erreichen. Ausnahmen von der Formfreiheit müssen gesetzlich festgelegt sein. Der die Vergütungsvereinbarung regelnde § 12 ArbEG erhält jedoch keinerlei Formvorgaben.

Deshalb kann auch in der widerspruchslosen Entgegennahme eines Vergütungsbetrags durch den Arbeitnehmer die Annahme eines Vergütungsangebots des Arbeitgebers liegen. Das Vergütungsangebot wird in diesem Fall durch die Auszahlung des Vergütungsbetrages abgegeben

und vom Arbeitnehmer konkludent durch die widerspruchslose Vereinnahmung des ausbezahlten Betrages angenommen.

Damit dabei eine verbindliche dauerhafte Vereinbarung über Faktoren zustande kommt, bedarf es lediglich der Offenlegung dieser Vergütungsfaktoren durch den Arbeitgeber im Rahmen der Auszahlung, beispielsweise durch zahlungsbegleitende Vergütungsblätter.

Die Antragsgegnerin hat mit dem Berechnungsblatt für die Vergütung der Umsatzzeiträume 2004/2005 den Wertanteil von 15 %, einen Lizenzsatz von 1 %, die Art der Staffelung des Lizenzsatzes, den Erfinderanteil von 90 % und einen Anteilfaktor von 15 % zum Gegenstand ihres mit der Auszahlung erfolgten Vergütungsangebots gemacht, das der Antragsteller durch die widerspruchslose Vereinnahmung angenommen hat. Diese Faktoren sind auch dauerhaft vereinbart. Denn es handelt sich um statische Faktoren, die bereits bei Fertigstellung der Erfindung feststehen, wie der Miterfinderanteil oder der Anteilfaktor, bzw. die bei Abschluss eines Lizenzvertrags, der als Grundlage der Vergütung fiktiv nachgebildet wird, dauerhaft vereinbart werden, wie Bezugsgröße, Lizenzsatz und dessen Staffelung. Dynamisch sind lediglich die jährlichen erzielten Umsätze. Nur noch ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die Beteiligten diese Faktoren im Übrigen noch zweimal bestätigt und nicht wieder einvernehmlich abgeändert haben, nämlich bei der Abrechnung der Umsatzzeiträume 2006/2007 und 2008/2009.

Die Vergütung der Weltumsätze haben die Beteiligten in Zusammenhang mit der Aufgabe des EP-Patents vereinbart.

Von diesen Vereinbarungen kann sich die Antragsgegnerin nicht einseitig lösen, nicht durch ihre erfolglosen Festsetzungsversuche und auch nicht nach § 12 Abs. 6 ArbEG oder § 23 ArbEG. Sie sind daher verbindlich.

§ 12 Abs. 6 ArbEG verlangt nachträglich eingetretene erheblich veränderte Umstände. Eine lediglich später durch andere Bearbeiter veränderte Sicht auf eine Bezugsgröße ist aber kein nachträglich eingetretener veränderter Umstand, sondern lediglich eine veränderte Wertung eines gleich gebliebenen Umstands und daher unbeachtlich.

§ 23 ArbEG verlangt eine erhebliche Unbilligkeit der Vereinbarung von Beginn an. Die Antragsgegnerin selbst hat das im Hinblick auf die Diskrepanz der Bezugsgröße (10 % vs. 15 %) völlig zu Recht in Abrede gestellt (...).