



Inстанz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	01.12.2023	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 30/23
Dokumenttyp:	Vorsitzendenverfü- gung	Publikationsform:	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
Normen:	§ 22 ArbEG, § 214 BGB		
Stichwort:	arbeits-/tarifvertragliche Ausschlussfrist, Verjährung		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Der arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsanspruch ist ein vermögensrechtlicher Anspruch und kein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis i.S.v. § 1 TVG, § 611a BGB.
2. Tarif-/arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können nicht wirksam auf arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsansprüche erstreckt werden, da eine solche Regelung einerseits von der von § 1 TVG zugestandene Regelungskompetenz nicht gedeckt wäre und andererseits nach den §§ 22 S. 1 ArbEG, 134 BGB nichtig wäre.

(...) hält der Vorsitzende der Schiedsstelle nach Durchsicht der Stellungnahme der Antragsgegnerin (...) folgende Hinweise für den sachgerechten Fortgang des Streitfalls für dringend geboten:

1. Zur Ausschlussfrist

Die Antragsgegnerin steht auf dem Standpunkt, arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsansprüche des Antragstellers seien wegen des Ablaufs von tarif- und arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen verfallen.

Dem ist jedoch nicht so, da arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsansprüche keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind, sondern aus dem Patentrecht resultierende vermögensrechtliche Vergütungsansprüche eigener Art darstellen.

Denn wenn ein Arbeitnehmer eine Diensterfindung macht, ist die der Erfindung zu Grunde liegende technische Lösung als solche zwar ein mit dem Arbeitsentgelt abschließend vergütetes Arbeitsergebnis und gehört deshalb nach § 611a BGB in jedem Entwicklungsstadium dem Arbeitgeber.

Handelt es sich bei der technischen Lösung zugleich aber um eine Erfindung im Sinne der §§ 1, 2 ArbEG, 1 PatG, liegt das Recht auf das Patent für das Entwicklungsergebnis gemäß § 6 PatG jedoch beim Erfinder und damit zunächst beim Arbeitnehmer, lediglich belastet mit dem Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers nach den §§ 6, 7 ArbEG.

Macht der Arbeitgeber von diesem Inanspruchnahmerecht Gebrauch, geht das Recht auf das Patent auf den Arbeitgeber über, so dass das Entwicklungsergebnis an sich und das Recht auf ein Patent für die entwickelte technische Lehre wieder in einer Hand vereint werden.

Die Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG unterliegende und im Recht auf das Patent bestehende Vermögensposition des Arbeitnehmers wird durch die Inanspruchnahme aber nicht ersatzlos beseitigt, sondern im Sinne von Art. 14 Abs. 1 S. 2 GG lediglich inhaltlich umgestaltet¹, indem § 9 ArbEG dem Arbeitnehmer anstelle des Rechts auf das Patent eine Beteiligung an dem Arbeitgeber zufließenden dem Monopolschutz geschuldeten geldwerten Vorteilen zuweist.

¹ BVerfG, Kammerbeschluss vom 24.04.1998, Az.: 1 BvR 587/88

2. Zur Verjährungseinrede

Die Antragsgegnerin steht auf dem Standpunkt, arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsansprüche des Antragstellers seien verjährt. Würde dieser Einwand durchgreifen, wäre die Antragsgegnerin nach § 214 Abs. 1 BGB tatsächlich berechtigt, Vergütungszahlungen an den Antragsteller zu verweigern.

Der Einwand greift jedoch, wenn überhaupt, weitestgehend nicht durch.

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt nach § 195 BGB drei Jahre. Sie beginnt nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmererfinders entsteht gemäß § 9 Abs. 1 ArbEG zwar mit der Inanspruchnahme der Diensterfindung, allerdings nur dem Grunde nach.

Anknüpfungspunkt für die Verjährungsregeln ist deshalb das Entstehen des Vergütungsanspruchs der Höhe nach. Denn dem Patent- und Lizenzvertragsrecht folgend entsteht der Vergütungsanspruch der Höhe nach erst jeweils nachläufig zum abgelaufenen Geschäftsjahr, mithin entsteht jedes Jahr aufs Neue ein Vergütungsanspruch der Höhe nach. Somit sind beispielsweise die Vergütungsansprüche für Nutzungen aus dem Jahr 2017 im Jahr 2018 entstanden, so dass bei Vorliegen der Voraussetzungen für die kurze Verjährungsfrist Vergütungsansprüche aufgrund von Nutzungen im Jahr 2017 mit Ablauf des Jahres 2021 verjährt sind.

Die Anrufung der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen hemmt die Verjährung (§§ 203, 209 BGB) in entsprechender Anwendung des § 204 Abs. 1 Nr. 4 BGB². Die Schiedsstelle wurde im Jahr 2023 angerufen. Zu diesem Zeitpunkt können deshalb rein rechnerisch allenfalls diejenigen Forderungen verjährt gewesen sein, die Nutzungen aus den Jahren 2018 und zuvor betreffen.

Voraussetzung der dreijährigen Verjährungsfrist ist gemäß § 199 Abs. 1 Nr. 1, 2 BGB allerdings, dass der Arbeitnehmer überhaupt Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen hatte, was die Antragsgegnerin substantiiert darzulegen und zu beweisen hätte. Diese Kenntnis ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nur dann gegeben, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund der ihm bekannten oder aufgrund grober

² BGH vom 26.11.2013 – Az.: X ZR 3/13 – Profilstrangpressverfahren

Fahrlässigkeit unbekannt gebliebenen Tatsachen zugemutet werden konnte, zur Durchsetzung seiner Ansprüche gegen die Arbeitgeberin aussichtsreich, wenn auch nicht risikolos Klage zu erheben. Dazu ist es zwar nicht erforderlich, den Anspruch abschließend beziffern zu können. Es genügt vielmehr, wenn der Arbeitnehmer eine Feststellungsklage oder im Falle, dass er für die Bezifferung noch Angaben vom Arbeitgeber benötigt, Stufenklage erheben konnte³. Die Kenntnis der Tatsachen, auf denen der arbeitnehmererfinderrechtliche Vergütungsanspruch beruht, muss dazu auch nicht alle Einzelheiten zu Art, Umfang und exakter Höhe des jeweiligen Vergütungsanspruchs umfassen. Ebenso wenig kommt es grundsätzlich auch nicht auf eine zutreffende eigenständig vorgenommene rechtliche Würdigung dieser Umstände durch den Arbeitnehmererfinder an. Der Arbeitnehmer muss die anspruchsbegründenden Tatsachen aber zumindest in den wesentlichen Grundzügen bzw. Grunddaten kennen. Das sind grundsätzlich seine Erfinder-/Miterfindereigenschaft, der Charakter als Dienst- oder freie Erfindung, die erfolgte Inanspruchnahme, sowie die bloße Tatsache der Verwertung der Erfindung durch den Arbeitgeber⁴.

Weiterhin kann sich im Erfinderrecht ausgehend vom Sinn und Zweck der Verjährungsvorschriften die Frage stellen, ob die Berufung auf Verjährung nicht als unzulässige Rechtsausübung anzusehen ist. Diesbezüglich gelten folgende Erwägungen:

Obwohl nach den §§ 194 ff. BGB scheinbar nur bestehende Ansprüche verjähren können, hat die Verjährung in erster Linie den Zweck, dem fälschlich als Schuldner in Anspruch Genommenen die Abwehr unbegründeter Ansprüche zu erleichtern, im Ergebnis also den Nichtschuldner zu schützen. Erst in zweiter Linie soll auch ein wirklicher Schuldner nach einer gewissen Zeit vor begründeten Forderungen geschützt werden, da die „verdunkelnde Macht der Zeit“ seine Beweissituation verschlechtern kann und eine Rechtslage, die dazu zwingt, unbegrenzt Rücklagen für Risiken aus früheren Geschäften zu bilden, nicht sinnvoll und zumutbar ist. Unter diesem Gesichtspunkt rechtfertigt der Erhalt des Rechtsfriedens die Verjährung und hat Vorrang vor dem Gläubigerschutz. Diesem Gedanken liegt aber auch die Annahme zu Grunde, dass der Gläubiger ja lange genug die faire Chance hatte, seine Ansprüche durchzusetzen⁵.

3 vgl. BGH vom 16. Mai 2017, X ZR 85/14 – Sektionaltor 2; BGH vom 10. Mai 2012, I ZR 145/11 – Fluch der Karibik

4 LG Düsseldorf vom 03.12.2013 – Az.: 4a O 13/12 – Rohranfasgerät

5 Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 79. Auflage, Überblick vor § 194, RNr. 7 ff.

Mit dieser ausgewogenen Interessenabwägung des Gesetzgebers ist es aber nicht zu vereinbaren, wenn die Verjährungseinrede dazu missbraucht wird, aus einem unredlichen Verhalten einen Vorteil zu ziehen. In einem solchen Fall schützt § 242 BGB den Gläubiger vor der Verjährungseinrede, die dann als unzulässige Rechtsausübung anzusehen ist⁶.

Arbeitnehmererfinder sind keine gewöhnlichen Gläubiger, sondern stehen als Arbeitnehmer in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber, der Schuldner des Vergütungsanspruchs ist. Das ArbEG sieht deshalb in Abkehr vom Grundsatz der Vertragstreue selbst für nach § 22 S. 2 ArbEG zulässige Verträge des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber über Dienstleistungen vor, dass Arbeitnehmer auch noch nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses deren Unwirksamkeit beanspruchen können, wenn sie in unbilliger Weise benachteiligt worden sind (§ 23 ArbEG). Der Gesetzgeber wollte damit Benachteiligungen des Arbeitnehmers verhindern, die sich aus dem Abhängigkeitsverhältnis vom Arbeitgeber ergeben können⁷.

Diese Intention des Gesetzgebers zum Schutz des Arbeitnehmererfinders gilt auch für eine Situation, in der der Arbeitnehmer nicht die faire Chance hat, seine Vergütungsansprüche durchzusetzen, weil der Arbeitgeber das Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Zwecke der Durchsetzung seiner Interessen in unredlicher Weise ausgenutzt hat.

Der auf dem Gedanken des Rechtsfriedens fußende Schuldnerschutz der Verjährungsvorschriften muss daher dann zurücktreten, wenn sich der Arbeitgeber in Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses des Arbeitnehmers unredlich verhält. Er ist dann schlicht nicht schutzbedürftig im Sinne des Verjährungsrechts.

Dem Antragsteller wurde vorliegend im November 2022 in einer E-Mail vom Leiter der Personalabteilung mitgeteilt, dass er keinen Vergütungsanspruch habe, weil er ein Entwicklungsmitarbeiter sei. Diese Auskunft war schlicht und ergreifend zumindest falsch.

Vor diesem Hintergrund erscheint es mehr als angezeigt, dass die Antragsgegnerin von der Verjährungseinrede Abstand nimmt.

(...)

6 Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 79. Auflage, Überblick vor § 194, RNr. 16 ff.

7 Gesetzesbegründung, Blatt für PMZ 1957, S. 240