

Änderung der Arbeitnehmererfindervergütung bei Kündigung

Wenn ein Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit für den Unternehmer eine Erfindung macht, kann er hierfür im Falle der Verwertung der Erfindung durch den Unternehmer eine Vergütung verlangen. Diese kann auch in Form einer pauschalen Gehaltserhöhung gewährt werden. Allerdings stellt sich dann die Frage, was mit dem Vergütungsteil passiert, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Hierüber hatte das LG Düsseldorf zu entscheiden.

Der Arbeitnehmer hat im Rahmen seiner Tätigkeit für den Unternehmer mehrere Dienstleistungen gemacht, für die jeweils ein Gebrauchsmuster angemeldet wurde. Die zunächst vereinbarte umsatzabhängige Arbeitnehmererfindervergütung wurde später durch eine pauschale Gehaltserhöhung ersetzt, durch die vereinbarungsgemäß alle bestehenden und künftigen Erfindungen des Arbeitnehmers abgegolten sein sollten. Die Gehaltserhöhung fiel mit einer Änderung des Tätigkeitsfeldes des Arbeitnehmers, also einer Beförderung zusammen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt der Kläger die Einwilligung seines ehemaligen Arbeitgebers in eine Änderung des Vergütungsmodells, weil die Vergütung infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos weggefallen ist. Ferner begehrt der Arbeitnehmer Schadensersatz, weil der Arbeitgeber die patentfähigen Erfindungen schuldhaft nur als Gebrauchsmuster mit kürzerer Laufzeit angemeldet habe.

Die Entscheidung des Gerichts

Der Arbeitnehmererfinder hat einen Anspruch auf eine Änderung der Vergütungsregelung für Dienstleistungen, wenn sich Umstände, die für die Festsetzung der Vergütung maßgebend waren, wesentlich ändern. Nach Auffassung des LG Köln in seinem Urteil vom 25.03.2014 (Az. 4a O 122/12) ist dies zwar nicht automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Fall. Soweit die Vergütung aber mit dem Gehalt gekoppelt sei, sollen diese Voraussetzungen aber jedenfalls bei einem längerfristigen bzw. unbefristeten Arbeitsverhältnis gegeben sein. In einem solchen Fall hätten sich vernünftige Vertragspartner nämlich darauf verständigt, dass eine Vergütung bis zum Ablauf des Schutzrechts (hier Gebrauchsmuster) bezahlt werden soll. Der Arbeitnehmer kann daher eine Entkopplung der Arbeitnehmererfindervergütung vom entfallenen Lohnanspruch und damit eine andere Vergütungsregelung verlangen.

Auch die Möglichkeit eines Schadensersatzanspruches im Falle der unterbliebenen Anmeldung einer Erfindung als Patent wurde vom Gericht grundsätzlich bejaht, sofern eine Patentanmeldung zweckdienlich sei. Für die Begründung des Anspruchs sei vom Arbeitnehmer allerdings darzulegen und ggf. zu beweisen, dass die Erfindung tatsächlich auch erfolgreich zum Patent hätte angemeldet werden können. Hieran hat es in dem vorliegenden Verfahren allerdings gefehlt.

Fazit



Die pauschale Gewährung einer Arbeitnehmererfindervergütung im Rahmen des Gehalts bietet Vor-, aber auch Nachteile. Vorteilhaft ist, dass sich die Parteien u.U. schwierige Berechnungen ersparen. Wie das Urteil zeigt, birgt diese Vorgehensweise aber auch Risiken für den Arbeitgeber, da sich dieser nicht sicher sein kann, ob und in welcher Höhe er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin eine Vergütung bezahlen muss. Es empfiehlt sich daher unbedingt eine Regelung dieses Falls, damit alle Beteiligten wissen, was im Fall der Fälle auf sie zukommt.