

Arbeitnehmererfinderrecht: Erfindervergütung auch für freie Mitarbeiter

30.05.2016

Unternehmen sind darauf angewiesen, dass ihre Mitarbeiter Innovationen entwickeln, also Erfindungen tätigen, die das Unternehmen nutzen kann und somit konkurrenzfähig macht. Allerdings gibt es auch oft Streit um die Entlohnung der Mitarbeiter für solche Erfindungen. Für Arbeitnehmer gelten die Regelungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen. Für freie Mitarbeiter müssen gesonderte Vereinbarungen getroffen werden.

Das OLG Frankfurt a.M. hat in einem Urteil vom 03.03.2016, Az: 6 U 29/15 (http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_lareda.html#docid:7518111) entschieden, nach welchen Grundsätzen auch freien Mitarbeitern eine solche Vergütung zugesprochen werden kann.

Sachverhalt

Der Kläger war freier Mitarbeiter bei der Beklagten. Er hatte in der Zeit der Zusammenarbeit mit der Beklagten mehrere Erfindungen gemeinsam mit Mitarbeitern der Beklagten getätigt, die auch zum Patent angemeldet worden waren. Der Kläger hatte der Beklagten die Rechte an seiner Miterfindung übertragen und der Beklagten die Nutzung der Patente gestattet. Für ein Hauptpatent hatte der Kläger eine Vergütung erhalten. Für das streitgegenständliche Patent, das ein Absicherungs- und Unterstützungspatent zum Hauptpatent gewesen war, hatte der Kläger bisher keine Vergütung erhalten, die er nun gerichtlich geltend machte.

Eine vertragliche Vereinbarung zur Erfindervergütung war zwischen dem Kläger und der Beklagten über dieses Unterstützungspatent nicht zustande gekommen. Die Beklagte hatte ihre Vergütungspflicht auch nicht anerkannt.

Das Landgericht wies die Klage ab. Es war der Ansicht, dass das Unterstützungspatent in Projekten eingesetzt worden sei, in denen auch das Hauptpatent verwendet worden sei. Für das Hauptpatent habe der Kläger bereits eine Vergütung erhalten, weshalb ihm nun keine gesonderte Vergütung mehr zustünde. Entsprechende Auskunftsansprüche wurden daher auch abgewiesen.

Auf die Berufung des Klägers hat das OLG die Entscheidung abgeändert und der Klage teilweise stattgegeben.

Entscheidung

Nach Ansicht des OLG standen dem Kläger aus § 612 BGB Vergütungsansprüche und gem. §§ 242, 259, 611 BGB Auskunftsansprüche über mit dem streitgegenständlichen Patent durchgeführten Geschäfte zu.

Aufgrund des Dienstverhältnisses war der Kläger als freier Mitarbeiter im Vertrieb der Beklagten tätig und darüber hinaus zur Mitarbeit bei der Weiterentwicklung der Technik verpflichtet. Daher war der Kläger zwar verpflichtet, der Beklagten als Dienstherrin etwaige Erfindungen, die er im Rahmen dieser Tätigkeit machte, anzudienen. Dies musste der Kläger jedoch nicht ohne jegliche Vergütung tun.

Das OLG sah die Erfindung als eine über die vereinbarte Dienstleistung hinausgehende außergewöhnliche Leistung an, die nicht mit der üblichen Vergütung abgegolten sein konnte. Vielmehr stünden dem Kläger für außergewöhnliche Leistungen, die über den vertraglichen Rahmen hinausgingen, eine zusätzliche Vergütung zu.

Für die Beurteilung, ob die Vergütung bereits mit der Vergütung für das Hauptpatent abgegolten war, war der Inhalt der Absprachen zwischen den Parteien maßgeblich. Hier gab es jedoch nur eine Absprache bezüglich des Hauptpatents, nicht bezüglich nachfolgender Patente.

Zudem handelte es sich bei dem Unterstützungspatent nicht um ein reines Unterstützungspatent zum Hauptpatent, sondern war nachweislich auch eigenständig in anderen Anlagen ohne das Hauptpatent verwendet worden.

Daher handelte es sich nach Ansicht des OLG letztlich bei dem Patent um ein zusätzliches „Benefit“ für die Beklagte, das auch von der Beklagten daher als Patent verlängert worden war. Dieses „Benefit“ sei daher auch gesondert zu vergüten.

Die weitergehende Berufung des Klägers allerdings, gerichtet auf Auskunft über die schriftlichen Anfragen der Kunden, der Angebote der Beklagten sowie der Apparatezeichnungen, wurde vom OLG als unbegründet zurückgewiesen, weil diese Auskünfte für die Berechnung und Verifizierung des Vergütungsanspruchs unerheblich seien.

Fazit:

Nach wie vor wird in vielen Unternehmen die genaue Regelung zum Umgang und zur Vergütung von Dienstleistungen vernachlässigt. Viele Mitarbeiter wagen es nicht, Vergütungsansprüche geltend zu machen. Um kostspielige Klagen zu vermeiden, sollte es jedoch auch im Interesse der Unternehmen liegen, diese Fragen zu regeln. Entsprechende Vereinbarungen sollte man daher zu Beginn des Arbeits- bzw. Dienstverhältnis in den Verträgen treffen.

Falls Sie Fragen zum Arbeitnehmererfinderrecht haben, können Sie uns gerne kontaktieren.

Wir helfen Ihnen schnell und kompetent.

Ihr Ansprechpartner für weitere Fragen ist:

Rechtsanwältin Daniela Wagner-Schneider LL.M.
Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz

WAGNER Rechtsanwälte webvocat® - Small.Different.Better

WAGNER Rechtsanwälte webvocat®

Weitere interessante News finden Sie auf unserer Webseite www.webvocat.de

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail an: wagner@webvocat.de



Impressum

WAGNER Rechtsanwälte webvocat® Partnerschaft, Attorneys at Law
Großherzog-Friedrich-Str. 40, D-66111 Saarbrücken,
Fon: +49 (0) 681/958282-0, Fax: +49 (0) 681/958282-10,
E-Mail: wagner@webvocat.de,
Internet: www.webvocat.de / www.geistigeseigentum.de

Mitglieder der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes / Members of the Bar Association of the Saarland; UStd-Id/Vat-No.: DE 265452894; Partnerschaftsregister / Partnership Register: Amtsgericht Saarbrücken Nr./No. 98, Vertretungsberechtigte Partner/ authorized representatives: Manfred Wagner, Daniela Wagner-Schneider; Verantwortlich für den Inhalt: Rechtsanwältin Daniela Wagner LL.M.

Rechtliche Hinweise

© 2016 WAGNER Rechtsanwälte webvocat® Partnerschaft. Alle Rechte vorbehalten. Trotz größtmöglicher Sorgfalt bei der Erstellung der bereitgestellten Inhalte übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Wir weisen daraufhin, dass die zur Verfügung gestellten Inhalte keine Rechtsberatung darstellen oder diese ersetzen. Verantwortlich für den Inhalt: Rechtsanwältin Daniela Wagner-Schneider LL.M.

Die bereitgestellten Inhalte können Verknüpfungen zu Webseiten Dritter ("externe Links") enthalten. Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte auf den Webseiten Dritter und machen uns deren Inhalte nicht zu Eigen. Die Webseiten Dritter unterliegen der Haftung der jeweiligen Betreiber. Zum Zeitpunkt der Linksetzung waren keine Rechtsverstöße auf den verlinkten Webseiten ersichtlich. Im Falle von Rechtsverstößen auf den Webseiten Dritter distanzieren wir uns ausdrücklich von den Inhalten der entsprechenden Seiten. Eine ständige Kontrolle aller externen Links ist uns ohne konkrete Hinweise auf Rechtsverstöße nicht zumutbar. Bei Kenntnis von Rechtsverstößen werden wir jedoch derartige externe Links unverzüglich löschen.