

Ansprüche auf Arbeitnehmererfindervergütung: Entstehung und Verjährung für jedes Geschäftsjahr gesondert

BGH, Urteil vom 18.11.2025, X ZR 170/23 – Scheiben-Naben-Verbindung



von

Dominik Reim

Patentanwalt
European Patent Attorney
Vertreter vor dem UPC

HINTERGRUND

Die Entscheidung *Scheiben-Naben-Verbindung* befasst sich mit der Verjährung eines Anspruchs auf Zahlung der Erfindervergütung nach dem Arbeitnehmererfindergesetz (ArbnErfG). Erfindervergütungen werden häufig über einen längeren Zeitraum und auf Grundlage verschiedener Abrechnungszeiträume gezahlt. Im vorliegenden Streitfall lagen die relevanten Zeiträume allerdings bis über zehn Jahre in der Vergangenheit, sodass sich die Frage gestellt hatte, wie die Verjährung solcher Ansprüche zu handhaben ist. Insbesondere wirft der Fall die praktisch bedeutsame Frage auf: Verjährt der Vergütungsanspruch einheitlich für die gesamte Nutzungsdauer oder verjähren jährliche Ansprüche einzeln?

§ 9 ArbnErfG spricht dem Arbeitnehmererfinder einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung zu.

Parallel hierzu regelt § 12 ArbnErfG, dass die Art und Höhe der Vergütung innerhalb einer angemessenen Frist nach der Inanspruchnahme der Diensterfindung durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmererfinder festgestellt werden soll. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, hat der Arbeitgeber die Vergütung festzusetzen und zu bezahlen. Um dem Arbeitnehmererfinder möglichst rasch nach der Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber eine Vergütung oder zumindest die Grundlage für deren Berechnung zu sichern, regelt § 12 Abs. 3 ArbnErfG, dass die Vergütung bis spätestens drei Monate nach Erteilung des Schutzrechts festzusetzen ist.

Der Bundesgerichtshof setzt sich in der vorliegenden Entscheidung damit auseinander, wann ein Anspruch

auf Zahlung einer angemessenen Vergütung gemäß § 9 ArbNErfG frühestens verjährt. Zudem setzt sich der Bundesgerichtshof mit dem Verhältnis der Ansprüche aus §

9 und § 12 ArbNErfG auseinander und wie sich dieses auf die Verjährung auswirkt.

ENTSCHEIDUNG

Der Kläger war von 1995 bis Ende Juni 1998 Geschäftsführer der Beklagten, wobei in seinem Geschäftsführeranstellungsvertrag die Anwendung des ArbNErfG vereinbart war.

Während der Dauer seiner Tätigkeit für die Beklagte machte der Kläger eine Erfindung, die von der Beklagten in Anspruch genommen und am 12. November 1996 von dieser zum Patent angemeldet wurde. Daraufhin wurde ein europäisches Patent erteilt; der Hinweis auf die Patenterteilung wurde am 11. Juli 2001 veröffentlicht.

Erst im Jahr 2016 erlangte der Kläger Kenntnis davon, dass die Beklagte ein entsprechendes Produkt vertrieb und machte gegenüber der Beklagten geltend, dass das Produkt eine Benutzung der erfindungsgemäßen Lehre darstelle und ihm somit eine Erfindervergütung zustehe.

Die Beklagte bestritt die Benutzung der Erfindung, woraufhin der Kläger Klage einreichte. Mit der Klage ersuchte der Kläger um Auskunft und Rechnungslegung für einen Zeitraum von 2008 bis 2016 (bis zum Ablauf des Patents), um die Höhe der Erfindervergütung feststellen zu können, sowie Zahlung der sich daraus ergebenden Erfindervergütung. Die Klage wurde am 6. August 2019 zugestellt.

Das Landgericht hatte die Beklagte zur Auskunft und Rechnungslegung für die Jahre 2013 bis 2016 verurteilt. Die weitergehende Klage für 2008 bis 2012 hatte das Landgericht aufgrund Verjährung abgewiesen.

Die Beklagte legte daraufhin Berufung ein. Das Berufungsgericht hatte sodann der Berufung der Beklagten stattgegeben und die Klage des Klägers insgesamt abgewiesen.

Das Berufungsgericht hatte seine Entscheidung damit begründet, dass der Anspruch des Klägers auf angemessene Vergütung verjährt und der Anspruch auf Auskunft und Rechnungslegung damit nicht durchsetzbar sei.

Da nicht ersichtlich sei, dass der Kläger Kenntnis von der Patenterteilung erlangt hatte oder aufgrund grober Fahrlässigkeit keine Kenntnis davon hatte, würde die kenntnisunabhängige Verjährung nach zehn Jahren gemäß § 199 Abs. 4 BGB gelten. Hiernach beginnt die Verjährungsfrist mit Entstehung des Anspruchs. Entstanden sei der Anspruch mit dem Ablauf von drei Monaten nach dem Hinweis auf Erteilung, also mit Ablauf der Frist zur Festsetzung der Vergütung gemäß § 12 Abs. 3 Satz 2 ArbNErfG bereits 2001. Da die Klage erst mehr als zehn Jahre später erhoben und zugestellt wurde, sei der Anspruch somit insgesamt verjährt.

Der Kläger hatte daraufhin Revision gegen das Berufungsurteil eingelegt und die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils angestrebt. Die vorliegende Entscheidung befasst sich mit der Revision.

Der Bundesgerichtshof erachtet die Revision als begründet und stellt das erstinstanzliche Urteil wieder her.

Bei der Bemessung der Verjährung von Ansprüchen auf Erfindervergütung sei das Berufungsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass diese Ansprüche mangels besonderer Regelungen im ArbNErfG vielmehr der regelmäßigen Verjährung nach § 195 und § 199 BGB unterliegen.

Die regelmäßige Verjährungsfrist nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, was grundsätzlich nur dann der Fall ist, wenn der Anspruch auch fällig ist.

Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts sei der Anspruch auf Vergütung gemäß § 9 ArbNErfG jedoch nicht pauschal dann fällig, wenn der Arbeitnehmer die Festsetzung einer angemessenen Vergütung gemäß § 12 Abs. 3 ArbNErfG verlangen kann.

Der Zahlungsanspruch kann auch dann geltend gemacht werden, wenn keine Festsetzung erfolgt ist. Andersherum begründe eine Festsetzung auch nicht den Vergütungsanspruch aus § 9 ArbNErfG, sondern setze dessen Bestehen voraus.

Der Anspruch aus § 9 ArbNErfG bestehe daher unabhängig neben dem Anspruch auf Festsetzung der Vergütung nach § 12 Abs. 3 ArbNErfG. Beide Ansprüche können folglich zu unterschiedlichen Zeitpunkten fällig werden und damit auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten verjähren.

Zur Fälligkeit des Anspruchs auf Erfindervergütung gemäß § 9 ArbNErfG gelte, dass der Arbeitnehmererfinder diesen Anspruch aber erst dann verlangen könne, wenn der Arbeitgeber überhaupt die Benutzung der Erfindung aufgenommen hat.

Hat der Arbeitgeber die Benutzung aufgenommen, seien die Vergütungsansprüche jährlich abzurechnen, soweit keine abweichenden Vereinbarungen getroffen wurden. Jedoch würden die Ansprüche nicht fortlaufend mit jeder Benutzung fällig, sondern jeweils erst

nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres. Ob die Fälligkeit mit Blick auf die erforderlichen Arbeiten zur Abrechnung möglicherweise erst eine gewisse Zeit nach Ablauf des Geschäftsjahres eintritt, ließ der Bundesgerichtshof hierbei weiterhin offen.

Daraus folge, dass ein Anspruch auf Zahlung der Vergütung gemäß § 9 ArbNErfG nur insoweit entstanden ist, als der Arbeitgeber die Benutzung aufgenommen hat und für den jeweiligen Abrechnungszeitraum auch ein Vergütungsanspruch entstanden ist (also beispielsweise Umsätze mit erfindungsgemäßen Produkten erzielt oder Lizenzeinnahmen erhalten wurden).

Die Frist für die Verjährung dieses Anspruchs beginne somit für jedes Geschäftsjahr separat, und zwar frühestens mit Ablauf des entsprechenden Jahres. Somit seien noch nicht alle Ansprüche des Klägers auf Zahlung der Vergütung verjährt.

Der von dem Kläger geltend gemachte Anspruch auf Auskunft und Rechnungslegung sei akzessorisch und verjähre somit nicht vor dem Hauptanspruch (also dem Anspruch auf Zahlung der Vergütung gemäß § 9 ArbNErfG). Die Abweisung der Klage durch das Berufungsgericht habe dahingehend also keinen Bestand.

Der Bundesgerichtshof hebt deshalb das Urteil des Berufungsgerichts auf und weist die Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil zurück.

BEWERTUNG

Der Bundesgerichtshof stellt klar, dass die Ansprüche aus § 9 und § 12 Abs. 3 ArbNErfG unabhängig voneinander bestehen. Die in § 12 Abs. 3 ArbNErfG vorgesehene Frist zur Festsetzung der Vergütung hat daher keinen Einfluss auf den Beginn der Verjährung des Anspruchs auf Zahlung der angemessenen Vergütung nach § 9 ArbNErfG.

Zugleich stellt der Bundesgerichtshof klar, dass der Vergütungsanspruch nach § 9 ArbNErfG nicht als einheitlicher Anspruch für den gesamten Zeitraum der Nutzung der Erfindung entsteht und verjährt. Vielmehr entstehen die Vergütungsansprüche für

die einzelnen Geschäftsjahre jeweils gesondert. Die Verjährungsfrist beginnt daher für jedes Geschäftsjahr separat mit Ablauf des jeweiligen Jahres. Später entstandene Vergütungsansprüche, etwa aufgrund von späteren Umsätzen mit erfindungsgemäßen Produkten oder später vereinbarten Lizenzeinnahmen, verjähren entsprechend später.

Voraussetzung für das Entstehen eines Vergütungsanspruchs ist zunächst, dass der Arbeitgeber die Erfindung tatsächlich benutzt und daraus ein Erfindungswert entsteht. Ist dies der Fall, wird der

Vergütungsanspruch nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres fällig und unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist nach §§ 195, 199 BGB.

Für die Praxis ist damit jedes Geschäftsjahr gesondert zu betrachten. Ein Arbeitnehmererfinder kann seine Ansprüche also auch nach längerer Zeit noch durchsetzen, und zwar für diejenigen Jahre, für die die jeweiligen Vergütungsansprüche noch nicht verjährt sind. Der Arbeitgeber kann sich demgegenüber grundsätzlich auf die Verjährung derjenigen Ansprüche für alle weiter zurückliegenden Geschäftsjahre berufen. Eine pauschale Verjährung sämtlicher Vergütungsansprüche allein wegen des langen Zeitablaufs seit der Inanspruchnahme der Dienstleistung kommt allerdings nicht in Betracht.

Der Bundesgerichtshof spricht den Arbeitgebern hier also eine Möglichkeit zu, sich bei weit zurückreichenden Zahlungsansprüchen auf die Verjährung zu berufen. Bei Arbeitnehmererfindern, deren

Arbeitsverhältnis noch besteht, sollte allerdings sorgfältig abgewogen werden, ob der Arbeitgeber sich auf die Verjährung weiter zurückliegender Ansprüche beruft, da dies Auswirkungen auf die weitere Zusammenarbeit haben kann. Schließlich setzt eine erfolgreiche Berufung auf die Verjährung nicht nur das späte Handeln des Arbeitnehmererfinders, sondern auch das versäumte Handeln des Arbeitgebers voraus.

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sollten demgegenüber alle noch laufenden Schutzrechte und die daraus denkbaren Vergütungsansprüche erfasst und geklärt werden. Hierbei kann (je nach Einzelfall) eine pauschale Vergütung in Betracht gezogen werden, mit der alle zukünftigen Ansprüche bereits abgegolten sind. Dies kann im Zweifel Probleme oder sogar ein teures Verfahren verhindern, wenn viele Jahre später festgestellt wird, dass noch Ansprüche bestehen. (Reim)