jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2011/8/29 9ObA96/11z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.08.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Dehn und die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Wolfgang Birbamer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. H***** S*****, vertreten durch Dr. Johannes Schütz, Rechtsanwalt in Judenburg, wider die beklagte Partei B***** GmbH & Co KG, *****, vertreten durch Held Berdnik Astner & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen 9.417 EUR sA, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 5. Mai 2011, GZ 6 Ra 20/11z-14, mit dem über die Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichts Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. Dezember 2010, GZ 25 Cga 108/10d-9, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Dem Rekurs wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen die mit 744,43 EUR (darin 124,07 EUR USt) bestimmten Kosten der Rekursbeantwortung zu ersetzen.

Text

Begründung:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. 10. 1964 bis 31. 12. 2009 als technischer Angestellter zu einem Monatsbruttogehalt von zuletzt 4.974,57 EUR beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung, weil der Kläger die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer in Anspruch nahm. Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt im Bereich Forschung und Entwicklung, insbesondere in der Produktentwicklung, eingesetzt und machte zahlreiche Erfindungen, von denen etliche patentiert wurden. Daraus erhielt der Kläger jährlich eine Diensterfindungsvergütung ausbezahlt, die für das Jahr 2009 9.417 EUR betrug. Anlässlich der Beendigung seines Dienstverhältnisses erhielt der Kläger eine Abfertigung ausbezahlt, die unter Außerachtlassung der Erfindungsvergütung berechnet wurde.

Der Kläger begehrte einen der Höhe nach unstrittigen Betrag von 9.417 EUR brutto mit dem Vorbringen, dass die Erfindungsvergütung als Entgeltbestandteil anzusehen und deshalb in die Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Abfertigung miteinzubeziehen sei. Seine Hauptaufgabe habe in der Forschung und Entwicklung von Neuerungen bestanden. Eben zu diesem Zweck sei er von der Beklagten beschäftigt worden. Zahlreiche bahnbrechende

Erfindungen in der Stahlbranche würden auf seine Tätigkeit zurückgehen, ein Großteil der Patente sei derzeit noch laufend. Dafür habe er jahre- bzw jahrzehntelang zu seinem monatlichen Fixum ein Zusatzeinkommen erhalten, zumindest während der letzten 15 Jahre jedoch keine individuelle Gehaltserhöhung, die ansonsten üblich sei. Die Berechnung der Diensterfindungsvergütungen sei von der Beklagten an eine Gesellschaft ausgelagert worden, die aufgrund von komplizierten und umfangreichen Vorgaben die dem einzelnen Erfinder gebührende Vergütung abhängig von den Absatzzahlen eines Produkts errechnet habe. Besonders in der Stahlbranche dauere es sehr lange, meist Jahre, bis aus einer Erfindung ein absatzfähiges Produkt verkauft werden könne und finanzielle Zuwendungen des Dienstgebers daraus resultierten. Die jeweils im Lauf eines Jahres anfallenden Diensterfindungsvergütungen seien gesammelt und etwa im Spätsommer eines jeden Jahres in Form einer jährlichen Einmalzahlung ausbezahlt worden. So gebührten ihm im Juni 2007 10.790,54 EUR, im Juli 2008 9.733 EUR und für das Jahr 2009, seinem letzten Dienstjahr, 9.417 EUR. § 8 PatG sehe zwei Möglichkeiten der Abgeltung von Diensterfindungen vor, nämlich ein niedrigeres Entgelt plus eine Diensterfindungsvergütung im Anlassfall oder ein höheres Entgelt. Eine pauschalierte Abgeltung von Diensterfindungen in Form von höherem Entgelt sei ohne Zweifel in die Abfertigungsbemessungsgrundlage einzubeziehen. Es wäre kaum erklärbar, dass Diensterfindungsvergütungen, die selbst bei regelmäßig wiederkehrenden Anlassfällen zusätzlich zum Fixum ausgezahlt würden, nicht als Entgelt anzusehen seien. Nahezu ident verhalte es sich bei Provisionsverkäufern, bei denen die Miteinbeziehung der Provisionen, sofern Regelmäßigkeit vorliege, in die Abfertigungsbemessungsgrundlage unbestritten sei. Andere Entgeltformen wie etwa Gewinnbeteiligungen und Bilanzgelder würden ebenfalls zeitlich stark verzögert anfallen und seien dennoch in die Abfertigungsbemessungsgrundlage miteinzubeziehen, ohne den Verdacht einer Doppelentlohnung zu erwecken.

Die Beklagte bestritt dies und wandte ein, die Abfertigung sei ein durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedingtes Entgelt. Der Kläger erhalte die Diensterfindungsvergütung gemäß § 16 PatG über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus. Zweck der Abfertigung sei, den zuletzt bezogenen Durchschnittsverdienst für den durch die Abfertigung gedeckten Zeitraum zu sichern. Würde man die Diensterfindungsvergütung bei Bemessung der Abfertigung berücksichtigen, käme es zu einer Doppelleistung. Unrichtig sei, dass der Kläger keine individuellen Gehaltserhöhungen erhalten habe, weil diese mit den Diensterfindungen kompensiert worden wären. Er sei vielmehr der am besten dotierte Mitarbeiter in seiner Abteilung gewesen, weshalb maßgebliche Gehaltserhöhungen bereits erfolgt seien.

Das Erstgericht folgte der Argumentation der Beklagten und wies das Klagebegehren ohne Durchführung eines Beweisverfahrens und ohne weitere Feststellungen ab. Schon der Begriff „Abfertigung" bedeute, dass der Entgeltanspruch ende, was auf die Diensterfindungsvergütung nicht zutreffe. Es habe auch nicht festgestellt werden können, dass die Diensterfindungsvergütung anstelle eines höheren Gehalts bezahlt worden sei und gleichsam Entgeltcharakter angenommen habe, zumal der Kläger ohnehin ein relativ hohes Entgelt bezogen habe.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers im Sinne des hilfsweise von ihm gestellten Aufhebungsantrags Folge und verwies die Rechtssache zur Durchführung eines Beweisverfahrens und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht. Es vertrat zusammengefasst die Auffassung, dass Diensterfindungsvergütungen iSd § 8 PatG dann nicht unter den Entgeltbegriff des § 23 Abs 1 AngG fallen, wenn es sich nicht um Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft handle, sondern wenn dem Dienstnehmer eine Vergütung nur dafür gewährt werde, dass der Dienstgeber dieses Patent nutze. In diesem Fall stünde die Diensterfindungsvergütung auch in keinem Zusammenhang mit dem Ende des Dienstverhältnisses. Seien die Diensterfindungsvergütungen dem Kläger aber tatsächlich für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft gewährt worden, seien sie als Entgelt iSd § 23 Abs 1 AngG in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung miteinzubeziehen. Der Kläger habe sich darauf berufen, dass die Erfindertätigkeit Teil seiner Arbeitstätigkeit gewesen sei und die sonst üblichen Gehaltserhöhungen durch die aus den Diensterfindungen resultierenden Entgeltbestandteile kompensiert würden. Es bedürfe daher der Erhebung und Feststellung, ob die Ausübung von Erfindertätigkeiten zu seinem Aufgabenbereich gehört habe, welche Übereinkünfte in Bezug auf das von ihm bezogene Entgelt getroffen worden seien, ob und wenn ja in welchem Umfang tatsächlich Gehaltserhöhungen durch die Diensterfindungsvergütungen kompensiert werden sollten und insbesondere, ob daher die Erfindungsvergütungen vereinbartes Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft des Klägers darstellen sollten. Die Revision sei mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Diensterfindungsvergütungen in die Bemessungsgrundlage der Abfertigung einzubeziehen seien, zulässig.

Rechtliche Beurteilung

Der als Rekurs zu wertende „ordentliche Revisionsrekurs“ der Beklagten ist aus diesem Grund zulässig, jedochnicht berechtigt.

1. Gemäß § 23 Abs 1 AngG gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, die je nach Dauer des Dienstverhältnisses ein Vielfaches des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts beträgt. Der dem Abfertigungsanspruch zugrunde liegende Entgeltbegriff ist weit auszulegen; er umfasst jede Leistung, die der Arbeitnehmer dafür bekommt, dass er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (K. Mayr in ZellKomm, AngG § 23 Rz 2, 25; Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 23 Rz 28; vgl auch RIS-Justiz RS0058528).

2. Die Vergütung von Diensterfindungen ist in § 8 PatG wie folgt geregelt:

§ 8 (1) Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Falle für die Überlassung einer von ihm gemachten Erfindung an den Dienstgeber sowie für die Einräumung eines Benützungsrechts hinsichtlich einer solchen Erfindung eine angemessene besondere Vergütung.

(2) Wenn der Dienstnehmer jedoch ausdrücklich zur Erfindertätigkeit im Unternehmen des Dienstgebers angestellt und auch tatsächlich damit vorwiegend beschäftigt ist und wenn die ihm obliegende Erfindertätigkeit zu der Erfindung geführt hat, so gebührt ihm eine besondere Vergütung nur insoweit, als nicht schon in dem ihm auf Grund des Dienstverhältnisses im Hinblick auf seine Erfindertätigkeit zukommenden höheren Entgelt eine angemessene Vergütung für die Erfindung gelegen ist.

Gemäß § 16 PatG werden die nach den Bestimmungen der §§ 6 bis 15 PatG begründeten Rechte des Dienstgebers und des Dienstnehmers durch die Auflösung des Dienstverhältnisses nicht berührt. Zu den Rechten des Dienstnehmers, die auch noch nach dem Ende des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden können, gehört daher auch der in § 8 PatG normierte Anspruch auf eine „besondere Vergütung“ (vgl RIS-Justiz RS0071285).

3. Da der Kläger nach seinem Vorbringen zur Erfindertätigkeit im Unternehmen der Beklagten angestellt und damit auch vorwiegend beschäftigt war, ist für die Beurteilung seiner Diensterfindungsvergütung als abfertigungswirksamer Entgeltbestandteil die Bestimmung des § 8 Abs 2 PatG maßgeblich.

Aus dieser geht hervor, dass einem solchen Dienstnehmer noch insoweit ein Anspruch auf eine besondere Vergütung zusteht, als sie nicht schon durch ein im Hinblick auf die Erfindertätigkeit höheres Grundentgelt abgegolten ist. Die besondere Vergütung nach § 8 Abs 2 PatG steht einem zur Erfindertätigkeit angestellten Dienstnehmer danach entweder dann zu, wenn er kein höheres Grundentgelt bezieht und seine Erfindertätigkeit daher im Erfolgsfall (arg „wenn die ihm obliegende Erfindertätigkeit zur Erfindung geführt hat“) angemessen zu vergüten ist oder wenn er bereits ein im Hinblick auf seine Erfindertätigkeit erhöhtes Grundentgelt bezieht und ein Erfolg nur insoweit noch zusätzlich zu entlohnen ist, als nicht schon im erhöhten Grundentgelt eine angemessene Vergütung für die Erfindung liegt.

Daraus wird auch ersichtlich, dass das Grundentgelt der Parteienvereinbarung unterliegt, während der Anspruch auf die Diensterfindungsvergütung einem zur Erfindertätigkeit angestellten Dienstnehmer schon von Gesetzes wegen zusteht. Dieser Anspruch ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes auch nicht abdingbar (§ 17 PatG; dazu auch Reitböck, Der Begriff der Diensterfindung und angrenzende Rechtsfragen [2003] 39).

Dass ein erhöhtes Grundentgelt abfertigungswirksam ist, kann nicht zweifelhaft sein. Darüber hinaus können aber die genannten Gestaltungsmöglichkeiten für die Frage, ob ein iSd § 8 Abs 2 PatG bestehender zusätzlicher Anspruch auf eine „besondere Vergütung“ Entgelt für die Leistung des Dienstnehmers darstellt, keinen Unterschied machen, weil mit ihm in jedem Fall der Erfolg aus der Leistung des Dienstnehmers aus der vereinbarten Erfindertätigkeit abgegolten wird, soweit dieser Umstand nicht schon im Grundentgelt seinen Niederschlag gefunden hat. Damit fällt aber auch eine iSd § 8 Abs 2 PatG zu gewährende „besondere Vergütung“ für eine Diensterfindung grundsätzlich unter den Entgeltbegriff.

Dies entspricht auch der - wenngleich in Zusammenhang mit § 1 Abs 4 IESG ergangenen - Rechtsprechung, wonach die Abgeltung für vom Dienstnehmer durchgeführte Verbesserungen bzw Diensterfindungen einen Entgeltanspruch darstellt (RIS-Justiz RS0076891, zuletzt 8 ObS 7/09a; vgl auch RIS-Justiz RS0076555).

4. Zur Frage, ob Diensterfindungsvergütungen in die Abfertigungsbemessungsgrundlage miteinzubeziehen sind, hat Schrank (Rechtsprobleme der Berechnung der Abfertigung, ZAS 1990, 1 ff, 6; Berechnung der Abfertigung, in Runggaldier, Abfertigungsrecht [1991] 151 ff, 164 f) vertreten, dass Diensterfindungsvergütungen ihren Rechtsgrund im Patentgesetz und nicht in der Abgeltung der arbeitsrechtlichen Dienstleistungen an sich haben. Dies spreche gegen ihre Berücksichtigung bei der Abfertigungsberechnung. Die Diensterfindungsvergütungen würden nach den Bestimmungen des Patentgesetzes von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in keiner Weise berührt, gebührten also über das Ende des Dienstverhältnisses je nach erfolgter Verwertung der Erfindung weiterhin. Aus der Sicht der dominierenden Vorsorgefunktion der Abfertigung bestehe kein Grund, diese Leistungen einzubeziehen, würde es doch nur zu einer Art Doppelleistung kommen, die sich mit den Abfertigungsbestimmungen nicht rechtfertigen ließe. Die Abfertigung solle nach Ende des Dienstverhältnisses nicht mehr anfallendes Entgelt ersetzen, nicht aber anfallendes Entgelt verdoppeln.

Dieser Ansicht sind K. Mayr in ZellKomm, § 23 Rz 27, Löschnigg, AngG8 II § 23 Rz 27 und Holner in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 23 Rz 33 unter Hinweis auf Schrank gefolgt.

5. Das Argument der unerwünschten Doppelvergütung ist in dieser Allgemeinheit jedoch nicht zutreffend:

Zwar wurde bereits mehrfach ausgesprochen, dass weder künftige betriebliche Pensionsleistungen noch vom Arbeitgeber im Rahmen der Deckung des mit der Pensionszusage übernommenen eigenen Risikos geleistete Versicherungsprämien oder Zuführungen zu Pensionsrücklagen unter den Entgeltbegriff fallen (RIS-Justiz RS0028557, zuletzt 9 ObA 45/11z). Bereits in der diesem Rechtssatz zugrunde liegenden Entscheidung 9 ObA 198/87 wurde dies aber damit begründet, dass sowohl die Abfertigung als auch die Betriebspension der Versorgung des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dienten, daher ähnliche Funktionen erfüllten und es deshalb bei Einbeziehung in die Abfertigungsbemessungsgrundlage zu einer sachlich ungerechtfertigten Doppelleistungspflicht des Arbeitgebers käme. Diese Erwägung trifft bei Diensterfindungsvergütungen jedoch nicht zu, weil ihnen kein Versorgungsgedanke zugrunde liegt.

Demgegenüber sind etwa bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bezogene Folgeprovisionen auch dann in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen, wenn sich der Anspruch auf Folgeprovisionen auch auf die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erstreckt (9 ObA 91/02a). Eine Doppelzahlung wurde hier schon deshalb verneint, weil die nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses anfallenden Folgeprovisionen bei der Bemessung der Abfertigung ohnedies nicht berücksichtigt werden.

Damit ist die Diensterfindungsvergütung insofern vergleichbar, als auch ihr Nutzen aus der vom Dienstnehmer erbrachten Leistung beim Arbeitgeber typischerweise zeitverzögert eintritt (zB durch die Notwendigkeit einer marktgerechten Produktaufbereitung, des Auffindens von Absatzmöglichkeiten uä). Auch hier ist keine Doppelzahlung zu befürchten, weil Gegenstand der Abfertigungsbemessung nur die bereits für die Vergangenheit angefallenen, nicht aber die erst nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses anfallenden Vergütungsansprüche sein können. Dies spricht aber dafür, auch im Rahmen eines Dienstverhältnisses gebührende Diensterfindungsvergütungen iSd § 8 Abs 2 PatG grundsätzlich als abfertigungswirksame Entgeltbestandteile anzusehen.

6. Allerdings setzt die Einbeziehung von Bezügen in die Bemessungsgrundlage der Abfertigung generell eine gewisse Regelmäßigkeit der Leistung voraus (s nur K. Mayr, aaO AngG § 23 Rz 25; Holzer aaO § 23 Rz 31, jeweils mwN), sodass etwa eine nur einmalig gewährte besondere Diensterfindungsvergütung keine Berücksichtigung finden könnte. Dagegen kann es im Hinblick auf die Einbeziehung einer nach § 8 Abs 2 PatG zu gewährenden Vergütung in die Abfertigungsbemessungsgrundlage nicht darauf ankommen, welche Widmung die Streitteile der Diensterfindungsvergütung geben wollten (Vergütung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft oder für die Einräumung des Benutzungsrechts und die Überlassung der Erfindung) oder ob eine solche überhaupt vereinbart wurde, weil dieser Vergütungsanspruch dem Dienstnehmer, wie dargelegt, schon von Gesetzes wegen zusteht und auch nicht zu seinen Lasten disponibel ist.

Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs 9 ObA 121/10z, in der die Vergütung von Diensterfindungen lediglich beispielhaft als ein nicht in die Abfertigungsbemessungsgrundlage einzubeziehender Entgeltbestandteil erachtet wurde, steht dem nicht entgegen, weil dort kein Anlass zu Erwägungen über regelmäßig anfallende Diensterfindungsvergütungen eines zur Erfindertätigkeit angestellten Dienstnehmers bestand.

7. Da es aber für eine abschließende Beurteilung im aufgezeigten Sinn an jeglichen Feststellungen mangelt, hat das

Berufungsgericht das Ersturteil zutreffend aufgehoben und zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurückverwiesen.

Dem Rekurs ist danach ein Erfolg zu versagen.

Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 52 ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E98340

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:009OBA00096.11Z.0829.000

Im RIS seit

28.09.2011

Zuletzt aktualisiert am

18.11.2013

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at