Vergütung von Diensterfindungen in Unternehmen
Sind Pauschalvergütungssysteme erfolgversprechend?

COHAUSZ FLORACK & REPORT

© 2022

VORWORT

Die Innovationsstärke hierzulande kann sich sehen lassen: Laut dem Bloomberg Innovation Index 2021 erreicht Deutschland im internationalen Vergleich den vierten Platz (nach Südkorea, Singapur und der Schweiz). Eine Leistung, die auch auf die zahlreichen innovativen Unternehmen in diesem Land und vor allem auf die dort angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Ohne deren Erfindergeist wären technische Weiterentwicklungen und damit auch Fortschritt und Wachstum nicht möglich.

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG) schafft die rechtlichen Rahmenbedingungen, damit Arbeitgeber die Leistung ihrer Angestellten nutzen dürfen. Zur Berechnung einer angemessenen Vergütung nutzen viele von ihnen die im ArbnErfG aufgeführte Methode der Lizenzanalogie. Um Prozesse zu vereinfachen und Verwaltungskosten zu sparen, sind jedoch einige Unternehmen in den letzten Jahren dazu übergegangen, ein pauschales Vergütungssystem zu etablieren. Wie groß der Wunsch nach einem solchen System ist, stellen auch wir regelmäßig in der Beratung unserer Mandanten fest. Mit der vorliegenden Studie gehen wir insbesondere der Frage nach, welchen Einfluss ein Pauschalvergütungssystem auf die ausgezahlten Beträge und auf den Aufwand zur Abwicklung der Vergütungsvorgänge hat.
Wir laden Sie herzlich ein, Ihr firmeneigenes Vergütungssystem auf den Prüfstand zu stellen: Was hat sich bewährt? Und welche Argumente sprechen womöglich für eine Umstellung? Nutzen Sie die Erkenntnisse aus unserer Studie, um Ihre Prozesse zu überdenken und weiterzuentwickeln – und um Ihre Angestellten auch weiterhin zu ermutigen, innovativ zu sein.

Unser besonderer Dank gilt unserem ehemaligen, seit Anfang des Jahres in den Ruhestand ausgeschiedenen, Partner Johannes Simons, der die Studie initiiert und mit seiner langjährigen Erfahrung wesentlich zu ihrer Durchführung und Auswertung der Studienergebnisse beigetragen hat.

Mit herzlichen Grüßen

Arnd Ziebell, Dr. Margarete Rittstieg und Felipe von Heereman

DANKSAGUNG

Unser besonderer Dank gilt der thyssenkrupp Intellectual Property GmbH, hier insbesondere Herrn Steffen Adams, die uns als Feedbackpartner wichtige Impulse zur Ausarbeitung des Fragebogens und Auswertung der Studienergebnisse gegeben und so die Realisierung des Projekts mit ermöglicht hat.

Erwähnen möchten wir selbstverständlich auch die Vertreter der Industrieunternehmen, die an unserer Umfrage teilgenommen und ihre Erfahrungen mit der Vergütung von Diensterfindungen mit uns geteilt haben.

Danke für Ihre Unterstützung.

Inhalt

VORWORT	3
DANKSAGUNG	4
EXECUTIVE SUMMARY	7
HERAUSFORDERUNGEN & GRUNDLAGEN	8
STUDIENDESIGN	10
ALLGEMEINE ERKENNTNISSE ZUR VERGÜTUNG VON DIENSTERFINDUNGEN	14
VERGÜTUNG VON DIENSTERFINDUNGEN BEI UNTERNEHMEN OHNE PAUSCHALVERGÜTUNGSSYSTEM	21
VERGÜTUNG VON DIENSTERFINDUNGEN BEI UNTERNEHMEN MIT PAUSCHALVERGÜTUNGSSYSTEM	25
KONTAKT & IMPRESSUM	34

EXECUTIVE SUMMARY

Die vorliegende Broschüre stellt die Ergebnisse der Umfrage zum Thema „Vergütung von Diensterfindungen in Unternehmen“ in kompakter Weise dar. Für die Studie wurden Vertreter von 55 Industrieunternehmen befragt.

Die zentralen Erkenntnisse aus der Studie lauten: Pauschalvergütungssysteme (PVS), bei denen die Vergütungsbeträge für Erfindungen nicht individuell berechnet, sondern durch Einsortierung in ein Vergütungscluster ermittelt werden, sind in vielen Unternehmen bereits im Einsatz und werden dort sehr positiv beurteilt. Mit Einführung eines Pauschalvergütungssystems konnten bei den befragten Unternehmen die im Zusammenhang mit der Vergütung von Diensterfindungen anfallenden Ausgaben (einschließlich der Verwaltungskosten) reduziert werden, obwohl zeitgleich die Summe der an die Erfinderinnen und Erfinder ausgezahlten Vergütungsbeträge gestiegen ist. Diese Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnte maßgeblich dadurch realisiert werden, dass sich bei den befragten Unternehmen der unternehmensinterne Aufwand zur Abwicklung der Vergütungsvorgänge mit Einführung eines pauschalen Vergütungssystems signifikant senken ließ. Zudem berichten die befragten Unternehmen von deutlich positiven Effekten auf die Mitarbeiterzufriedenheit.

Bei den Unternehmen, die bereits ein Pauschalvergütungssystem nutzen, zeigt sich eine recht große Heterogenität hinsichtlich der einzelnen Systeme. Unterschiede bestehen zum Beispiel in der Anzahl an Clustern und in den Kriterien, die für die Cluster-Zuordnung herangezogen werden. Die meisten Unternehmen nutzen wenige Vergütungscluster mit der Möglichkeit besonders umsatzstarke Erfindungen individuell zu berechnen.

Für die erfolgreiche Einführung eines Pauschalvergütungssystems stellen sich als wichtige Faktoren heraus: die Nachvollziehbarkeit des Systems und eine transparente Kommunikation gegenüber den Erfinderinnen und Erfindern.

Die Berechnung der Erfindervergütungen ist oft mit hohen Aufwänden verbunden.

Die Lizenzanalogie ist die klassische Methode zur Berechnung der Erfindervergütung (V). Hierfür sind dreierlei Faktoren relevant: die Bezugsgröße (B), der Lizenzsatz (L) sowie der Anteilsfaktor (A). Alle drei Faktoren lassen sich mitunter jedoch nur schwer festlegen und führen regelmäßig zu Diskussionen mit den Erfinderinnen und Erfindern:

$$V = \underbrace{B * L}_{Erfindungswert} * A$$

Die Bezugsgröße (B) ist Teil des patentierten Produkts, dessen Wert zur Berechnung des Umsatzes herangezogen wird, von dem ein prozentualer Anteil als Lizenzgebühr abzuführen ist. Oft betrifft die jeweilige Erfindung aber Produktkomponenten, deren Umsatz kaum zu ermitteln ist, da Umsätze in der Regel nur für verkaufsfähige Endprodukte verfügbar sind. Die Ermittlung von fiktiven Umsätzen, die hilfsweise zur Berechnung einer Erfindervergütung kalkuliert werden, ist für die Erfinder oft schwer nachvollziehbar.

Für die Berechnung des Lizenzsatzes (L) orientiert man sich daran, welche branchenübliche Lizenz das Unternehmen einem freien Erfinder bereit wäre zu zahlen, um die Erfindung exklusiv nutzen zu können. Dabei werden die Art des Produkts, die Qualität der technischen Alleinstellung, die zu erwartenden Stückzahlen, Umsätze, Gewinnmargen und Einsparungen sowie der Vermarktungsaufwand mitberücksichtigt. Da sämtliche Überlegungen hierzu jedoch auf Annahmen beruhen, lässt sich ein realistischer Lizenzsatz nur vage bestimmen. Auch bei der Bestimmung des Lizenzsatzes besteht daher häufig Konfliktpotential zwischen Unternehmen und Erfindern.

Der Anteilsfaktor (A) berücksichtigt die Eigenschaften des Erfinders im Betrieb und die Erfindungshistorie. So wird etwa bewertet, wie stark die Erfinderin oder der Erfinder sich aus eigener Initiative an der Aufgabe beteiligt hat, die durch die Diensterfindung gelöst worden ist. Zudem wird der Weg berücksichtigt, auf dem der Mitarbeitende zur Erfindung gelangt ist. Hat der Betrieb ihm etwa alle Mittel zur Verfügung gestellt, die er für die Lösung der jeweiligen Aufgabe benötigte, ist die Wertzahl gering. Hat die Erfinderin oder der Erfinder dagegen weitgehend selbstständig Überlegungen angestellt, die über das hinausgehen, was von ihm zu erwarten wäre, so erhält er eine hohe Wertzahl. Noch dazu wird zur Berechnung des Anteilsfaktors die Stellung des Erfinders im Betrieb bewertet. Mit entscheidend hierfür ist die im Arbeitsvertrag festgelegte Beschreibung des Aufgabengebiets. Ist also zum Beispiel vom Arbeitnehmer anhand seiner Aufgabenbeschreibung nicht unbedingt zu erwarten, dass er erfinderisch tätig ist, ist die Wertzahl für die Berechnung des Anteilsfaktors entsprechend hoch. Alle hier aufgeführten Kriterien sind

Bei einem Pauschalvergütungssystem stehen sich mögliche Vorteile und potenzielle Nachteile gegenüber.

jedoch nur schwer objektivierbar. Die Bestimmung des Anteilsfaktors geht daher oft mit emotionalen Diskussionen zwischen Arbeitnehmer und -geber einher.

Insgesamt betrachtet ist die Methode der Lizenzanalogie als Berechnungsgrundlage für Unternehmen also häufig mit einem hohen Aufwand und regelmäßig auch mit Konflikten verbunden. Vor diesem Hintergrund könnte sich ein Pauschalvergütungssystem (PVS) bezahlt machen und zur Entlastung beitragen, denn bei einem Pauschalvergütungssystem müssen die Vergütungsbeträge nicht mehr individuell berechnet werden. Die Ermittlung der Vergütungsbeträge für eine Erfindung, die in Anspruch genommen wurde, erfolgt durch Einsortierung der Erfindung in ein Vergütungscluster. Kriterien hierfür können etwa der Umsatz, die Stückzahl oder andere Werte sein. Im Zusammenhang von Pauschalvergütungssystemen bestehen bei manchen Unternehmen durchaus einige Vorbehalte, die den positiven Erwartungen an ein solches System gegenüberstehen.

„Für die Berechnung der Vergütung können schon mal zwei Arbeitstage vergehen – selbst bei niedrigen Summen."

Patentassessor eines DAX-Konzerns

„Auf jeden ausgezahlten Euro als Vergütung kommt ein Euro für die Administration."

Head of IP eines Pharma-Konzerns

Unter anderem befürchten Unternehmen, dass die Ausgaben für die Abwicklung von Vergütungsvorgängen insgesamt steigen könnten. Auch der Aufwand für die Einführung eines neuen Systems wird oft kritisch gesehen. Und wo pauschal bewertet wird, steigt möglicherweise auch das Risiko der Angreifbarkeit des neuen Systems.

Allerdings könnte ein Pauschalvergütungssystem – so die Hoffnung – die Abwicklung der Vergütungsvorgänge signifikant vereinfachen, da beispielsweise die Umsätze nur noch in groben Größenordnungen abgefragt werden müssten. Hinzu kommt, dass die Ausgaben für den Arbeitgeber möglicherweise planbarer wären. Ein weiterer Pluspunkt: Das Streitpotenzial zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnte sich bei Einsatz eines Pauschalvergütungssystems unter Umständen verringern.

Im Rahmen dieser Studie sind wir der Frage auf den Grund gegangen, inwiefern sich die Einführung eines Pauschalvergütungssystems positiv auf die Abwicklung von Vergütungsvorgängen auswirkt und inwiefern sich die Bedenken in der Realität bewahrheiten.

STUDIENDESIGN

Die Studienergebnisse basieren auf einer Umfrage unter 55 Industrieunternehmen.

Ziel

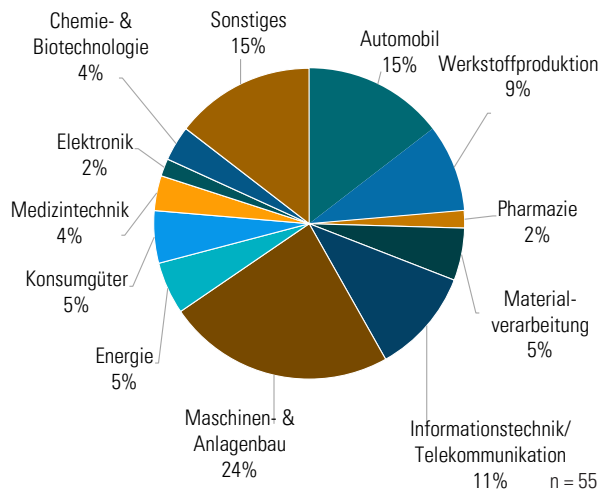
Ziel der Studie „Vergütung von Diensterfindungen in Unternehmen“ war es, die Vergütungssysteme von Industrieunternehmen zu identifizieren und festzustellen, ob und unter welchen Umständen der Einsatz von Pauschalvergütungssystemen – im Vergleich zu herkömmlichen Methoden – für Unternehmen zielführend ist.

Vorgehen

Die Umfrage bestand aus einem teilstandardisierten Fragebogen aus 39 Fragen. Sie fand online mittels einer Umfrage-Software und über einen Zeitraum von 5 Wochen statt.

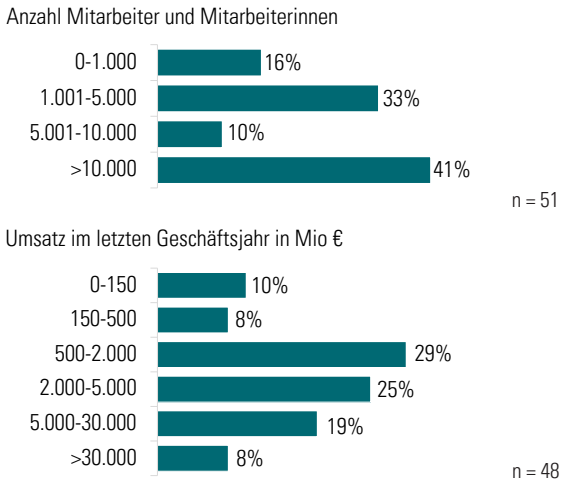
Cohausz & Florack hatte im Vorfeld der Befragung 280 Industrieunternehmen per E-Mail kontaktiert. 55 davon erklärten sich zur Teilnahme bereit, wobei Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen an der Studie teilgenommen haben. Den größten Anteil stellt der Maschinen- und Anlagenbau mit 24 % dar, gefolgt vom Automobilsektor (15 %) und dem Bereich Informationstechnik/Telekommunikation (11 %).

Branchenzugehörigkeit



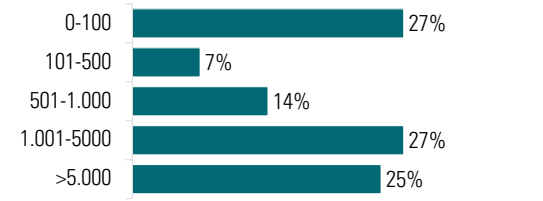
Die meisten Teilnehmenden lassen sich anhand der Unternehmensgröße klar zuordnen: So beschäftigt die Mehrheit (51 %) 5.001 und mehr Mitarbeitende. Bei 41 % der Unternehmen sind sogar mehr als 10.000 Beschäftigte tätig. Aber auch kleinere Unternehmen haben an der Umfrage teilgenommen. Der jährliche Umsatz der meisten Befragten (54 %) liegt zwischen 500 Millionen und 5 Milliarden Euro. Eine größere Umsatzleistung erzielen 27 %, eine geringere 18 % der befragten Unternehmen.

Unternehmensgröße



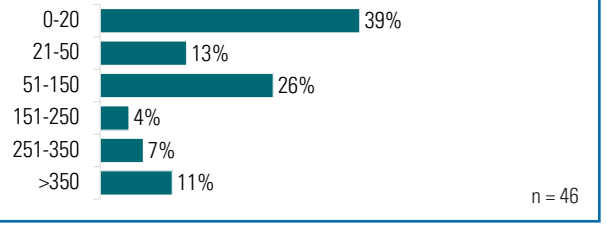
Hinsichtlich der Patentaktivitäten ergibt sich ein heterogenes Bild: Die Anzahl der aktuell vom Patentportfolio umfassten Patentanmeldungen, Patente und Gebrauchsmuster gibt etwas mehr als ein Viertel (27 %) der Unternehmen mit 0 bis 100 an. Ein Viertel der Unternehmen hingegen (25 %) kann über 5.000 Anmeldungen, Patente und Gebrauchsmuster vorweisen.

Anzahl Patentanmeldungen, Patente & Gebrauchsmuster im aktuellen Patentportfolio



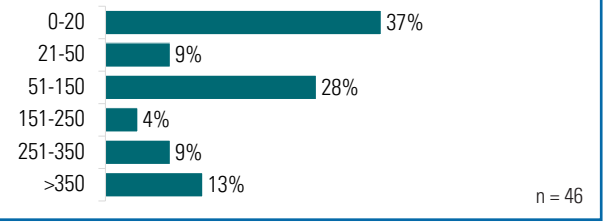
Wie heterogen die Aktivitäten im Patentbereich sind, zeigt sich auch bei den jährlich eingereichten Erstanmeldungen: Die Mehrheit der Befragten (52 %) gibt an, dass im Unternehmen 0 bis 50 Erstanmeldungen jährlich eingereicht werden. Sehr anmeldefreudig sind mit jährlich mehr als 350 Erstanmeldungen rund 11 % der Unternehmen.

Anzahl Erstanmeldungen/Jahr



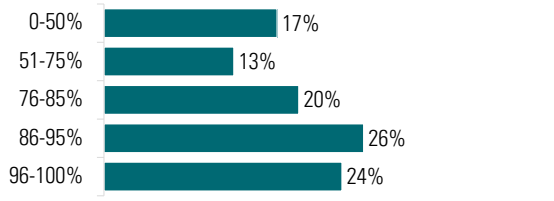
Ein großer Teil der Befragten (37 %) gibt an, dass im Unternehmen weniger als 21 Diensterfindungen pro Jahr gemeldet werden. Ein weiterer hoher Anteil (28 %) entfällt auf die Unternehmen, bei denen 51 bis 150 Erfindungen jährlich gemeldet werden. Bei immerhin 13 % melden die Mitarbeiter mehr als 350 Diensterfindungen jährlich.

Anzahl gemeldeter Diensterfindungen/Jahr



Ein heterogenes Bild ergibt sich ebenfalls bei dem Anteil der in Anspruch genommenen Erfindungen. 24 % der befragten Unternehmen nehmen fast alle gemeldeten Erfindungen (96-100 %) in Anspruch. 17 % der Befragten nehmen die Hälfte oder weniger (0-50 %) der von ihren Mitarbeitenden gemeldeten Erfindungen in Anspruch.

Anteil der in Anspruch genommenen Dienst-erfindungen an den gemeldeten Erfindungen



Um den Effekt eines Pauschalvergütungssystems im Vergleich zu dem herkömmlichen Vergütungsvorgehen identifizieren zu können, erfolgte die nachfolgende Auswertung der Ergebnisse größtenteils separat für solche Unternehmen, die ein pauschales Vergütungssystem nutzen bzw. nicht nutzen. Zudem wurden denjenigen Unternehmen, bei denen ein Pauschalvergütungssystem im Einsatz ist, spezielle Fragen zum Aufbau dieses Systems gestellt.

Allgemeine Erkenntnisse zur Vergütung von Diensterfindungen

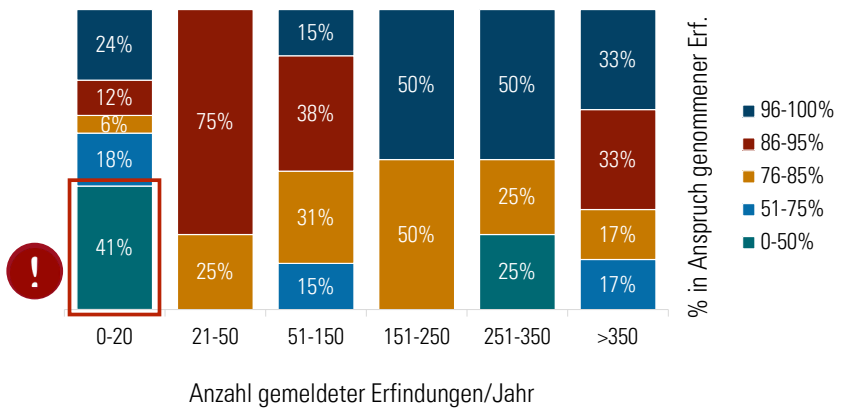
ALLGEMEINE ERKENNTNISSE ZUR VERGÜTUNG VON DIENSTERFINDUNGEN

Die Inanspruchnahme von gemeldeten Erfindungen scheint die Motivation der Mitarbeitenden, erfinderisch tätig zu sein, zu erhöhen.

Bei Unternehmen, bei denen anteilsmäßig weniger Erfindungen in Anspruch genommen werden, werden tendenziell auch weniger Erfindungen gemeldet: Dort, wo beispielsweise nur bis zu 20 Erfindungen jährlich gemeldet werden, geben 41 % der Unternehmen an, dass sie lediglich 0 bis 50 % der Erfindungen in Anspruch nehmen. Unternehmen, in denen Mitarbeitende hingegen besonders viele Erfindungen melden (mehr als 350 Erfindungen pro Jahr), ist der Anteil der Inanspruchnahme weitaus größer: Bei 66 % dieser Unternehmen sind es gar 86 bis 100 % der Erfindungen.

Dies lässt vermuten, dass ein Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Erfindungen seitens des Arbeitgebers und dem Engagement der Erfinderinnen und Erfinder existiert: Wo die Aussicht besteht, dass eine Erfindung zum Patent angemeldet wird, sind Mitarbeitende womöglich entsprechend motivierter, erfinderisch tätig zu sein.

Anteil in Anspruch genommener Erfindungen je Cluster „Anzahl gemeldeter Diensterfindungen/Jahr“

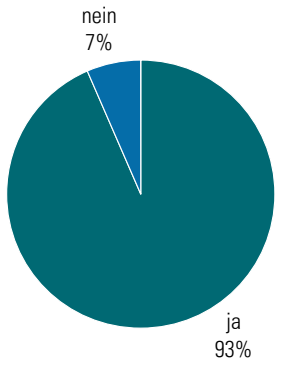


n = 46

Fast alle befragten Unternehmen zahlen Vergütungen für Diensterfindungen – das gilt besonders für große Betriebe.

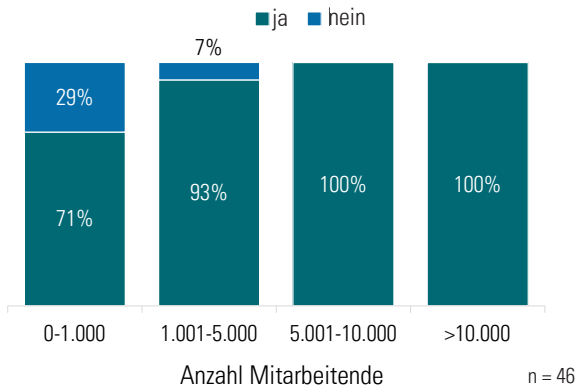
93 % der befragten Unternehmen vergüten die Diensterfindungen ihrer Mitarbeitenden. Auffällig ist die Zahlungsbereitschaft vor allem bei mitarbeiterstarken Betrieben: Sämtliche Unternehmen, in denen 5.001 und mehr Beschäftigte tätig sind, zahlen Vergütungen für die Diensterfindungen ihrer Angestellten. Bei Unternehmen mit 1.001 bis 5.000 Mitarbeitenden beträgt der Anteil immerhin 93 %. Von den kleineren Unternehmen (0 – 1.000 Mitarbeiter) sind 71 % bereit, für Erfindungen ihrer Angestellten zu zahlen.

Werden Diensterfindungen in Ihrem Unternehmen vergütet?



n = 46

Vergütung in Abhängigkeit der Unternehmensgröße



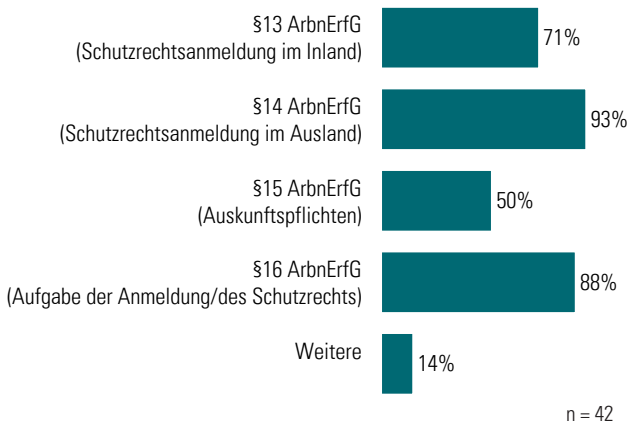
n = 46

Bei den meisten Unternehmen werden den Erfindern Rechte aus den §§ 14, 16 ArbnErfG abgekauft und pauschal vergütet.

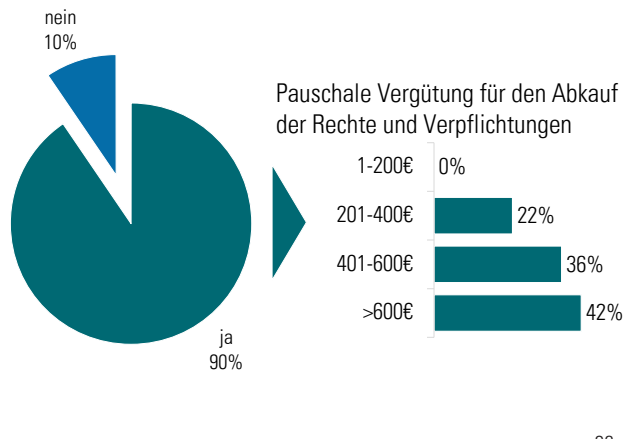
Gemäß dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG) hat der Arbeitgeber bei Inanspruchnahme einer Erfindung bestimmte Rechte und Pflichten. Dabei zeigt sich bei einem Großteil der Befragten, dass den Erfinderinnen und Erfindern insbesondere die Verpflichtungen aus § 14 (Schutzrechtsanmeldung im Ausland) und § 16 (Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung oder des Schutzrechts) abgekauft werden (93 % bzw. 88 %). Auch die Verpflichtungen aus § 13 (Schutzrechtsanmeldung im Inland) und § 15 (Auskunftspflichten) stellen mit 71 % bzw. 50 % einen recht hohen Anteil dar.

Der weitaus größte Teil der Unternehmen (90 %) entscheidet sich für eine pauschale Vergütung für den Rechteabkauf. Die Höhe dieses Pauschalsatzes beträgt in den meisten Fällen (78 %) mehr als 400 Euro.

Welche Verpflichtungen & Ansprüche werden den Erfinderinnen & Erfindern abgekauft?



Wird in diesem Fall pauschal vergütet? Falls ja, wie hoch?

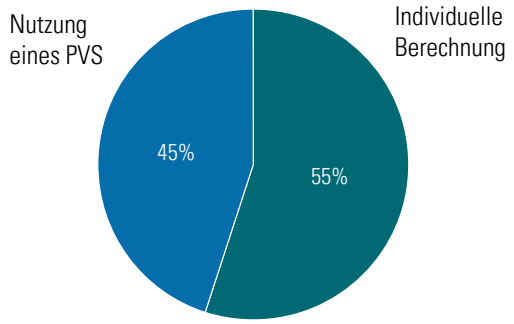


Je größer das Unternehmen, desto häufiger ist ein Pauschalvergütungssystem im Einsatz.

Im Vergleich der Vergütungssysteme zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (55 %) für die Ermittlung der Vergütungsbeträge eine individuelle Berechnung vornimmt. Beim Rest der Befragten (45 %) ist ein Pauschalvergütungssystem im Einsatz.

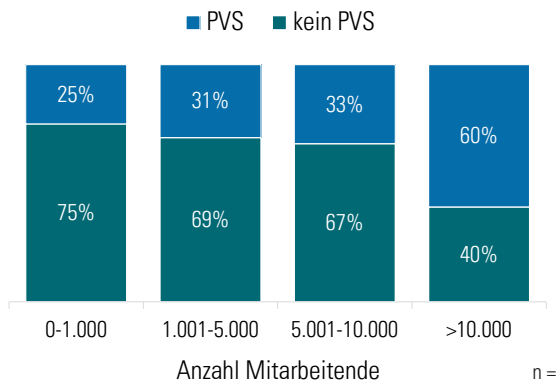
Je größer das Unternehmen, desto häufiger ist ein Pauschalvergütungssystem im Einsatz. Nutzen lediglich 25 % der befragten Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von ≤ 1.000 ein Pauschalvergütungssystem, sind es bei den großen Unternehmen mit > 10.000 Mitarbeitenden bereits 60 %.

Individuelle Berechnung vs. Pauschalvergütungssystem



n = 40

Anteil Unternehmen mit PVS in Abhängigkeit der Unternehmensgröße



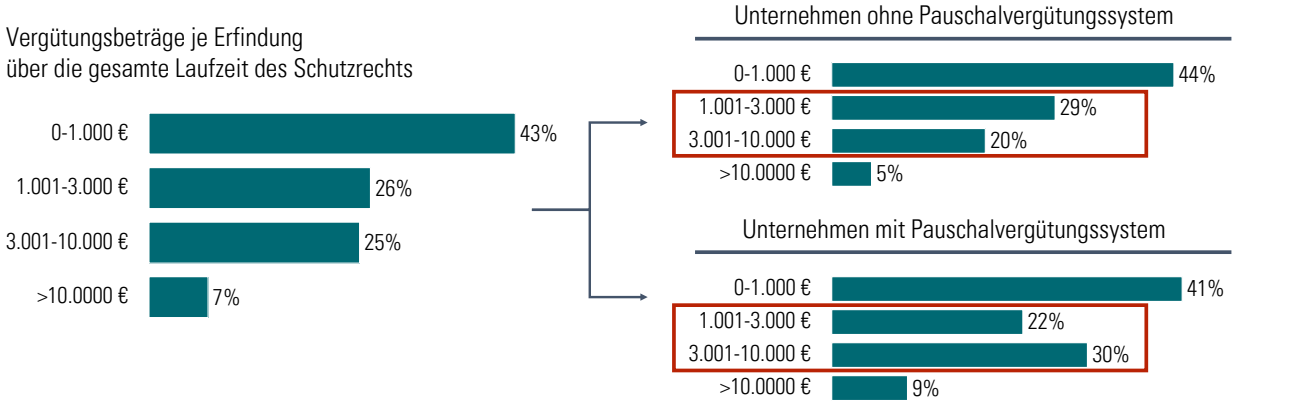
n = 40

Sehr hohe Vergütungsbeträge werden in den wenigstens Fällen ausgezahlt – auch bei Einsatz eines pauschalen Vergütungssystems.

Die Höhe der Vergütung (pro Erfindung über die gesamte Laufzeit des Schutzrechts) beträgt über alle befragten Unternehmen gemittelt bei knapp der Hälfte der Erfindungen (43 %) nicht mehr als 1.000 € – und zwar unabhängig davon, welches Vergütungssystem zum Einsatz kommt. Bei nur 7 % der Erfindungen werden Vergütungsbeträge von über 10.000 € über die gesamte Laufzeit des Schutzrechts ausgezahlt.

Bei Unternehmen, die ein Pauschalvergütungssystem nutzen, werden tendenziell etwas höhere Vergütungsbeträge an die Erfinderinnen und Erfinder ausgezahlt. So verschiebt sich der Anteil von Erfindungen, bei denen in Summe 1.001-3.000 € ausgezahlt wird, von 29 % auf 22 %, während sich der Anteil von Erfindungen, für die Vergütungssummen zwischen 3.001 - 10.000 € ausgeschüttet werden, von 20 % auf 30 % erhöht.

Prozentualer Anteil an Diensterfindungen, für die gewisse Vergütungsbeträge über die gesamte Laufzeit des Schutzrechts ausgezahlt werden



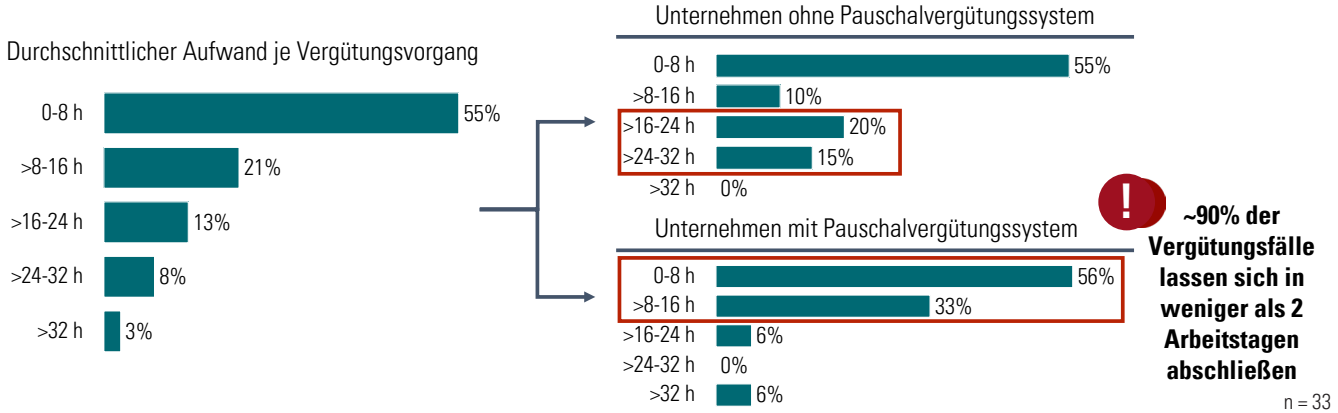
Der Einsatz eines Pauschalvergütungssystems kann den durchschnittlichen Aufwand zum Abschluss einer Vergütungsvereinbarung signifikant reduzieren.

Die befragten Unternehmen geben an, dass bei etwa der Hälfte der Vergütungsvorgänge (55 %) bis zum Abschluss einer Vergütungsvereinbarung in allen betroffenen Unternehmensbereichen 0-8 h Aufwand anfallen. Für die andere Hälfte der Vergütungsvorgänge fällt deutlich mehr Aufwand an. In über 10 % der Fälle sind sogar mehr als 24 h Arbeitsaufwand notwendig, um eine Vergütungsvereinbarung abzuschließen.

Bei genauerer Betrachtung der eingesetzten Vergütungssysteme zeigt sich ein deutliches Bild: So lassen sich bei Unternehmen mit Pauschalvergütungssystem fast 90 % der Vergütungsfälle in 2 Arbeitstagen oder weniger (≤ 16 h) abschließen. Bei Unternehmen, die kein Pauschalvergütungssystem nutzen, ist der Anteil der Vergütungsvorgänge, bei denen nur 2 Arbeitstage zum Abschluss einer Vergütungsvereinbarung benötigt werden, hingegen mit 65 % deutlich geringer. In durchschnittlich 20 % der Fälle sind in Summe 2 bis 3 Arbeitstage und in 15 % der Fälle sogar 3 bis 4 Arbeitstage für die Abwicklung notwendig.

Es lässt sich also festhalten, dass die befragten Unternehmen, die ein Pauschalvergütungssystem zur Abwicklung der Vergütungsvorgänge nutzen, vergleichsweise etwas höhere Vergütungsbeträge an ihre Angestellten ausschütten. Demgegenüber fällt bei den Unternehmen, bei denen ein Pauschalvergütungssystem im Einsatz ist, vergleichsweise weniger Aufwand in den betroffenen Unternehmensbereichen bis zum Abschluss einer Vergütungsvereinbarung an.

Durchschnittlicher Aufwand, der bis zum Abschluss einer Vergütungsvereinbarung in allen betroffenen Unternehmensbereichen anfällt



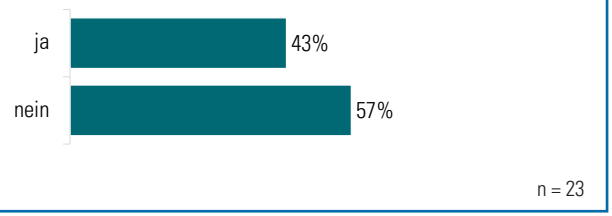
Vergütung von Diensterfindungen bei Unternehmen, ohne Pauschalvergütungssystem

Bei etwa der Hälfte der befragten Unternehmen ohne Pauschalvergütungssystem werden Anerkennungsprämien in niedrigen dreistelligen Bereichen ausgezahlt und Vergütungsbeträge jährlich berechnet.

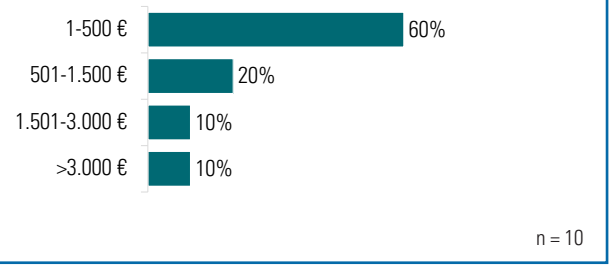
Von den Unternehmen, die kein pauschales Vergütungssystem nutzen, zahlt knapp die Hälfte (43 %) eine Anerkennungsprämie, die ggf. auf zukünftige Vergütungsansprüche anrechenbar ist, an die Erfinderinnen und Erfinder. Die Höhe der Anerkennungsprämie liegt bei den meisten Unternehmen (60 %) im niedrigen dreistelligen Bereich. 10 % der befragten Unternehmen zahlen mehr als 3.000 € Anerkennungsprämie an ihre Erfinderinnen und Erfinder.

Bei dem deutlich überwiegenden Teil (64 %) der befragten Unternehmen findet die individuelle Berechnung und Auszahlung der Vergütungsbeträge jährlich statt. Ein geringer Teil (5 %) der befragten Unternehmen vergütet nur einmal zu Beginn ohne eine Revisionsmöglichkeit vorzusehen.

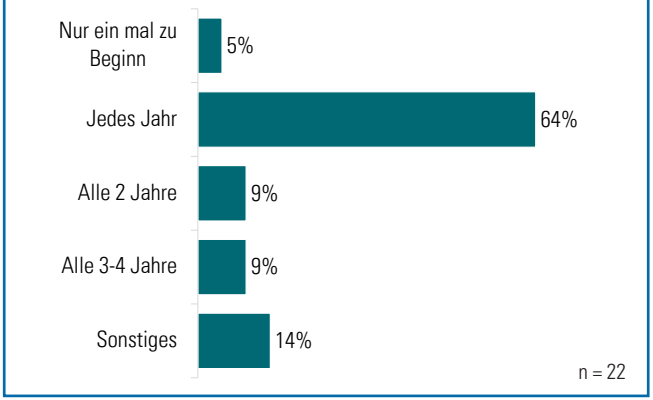
Anerkennungsprämie (j/n)



Höhe der Anerkennungsprämie



Zeitlicher Abstand zur Berechnung und Auszahlung der Vergütungsbeträge



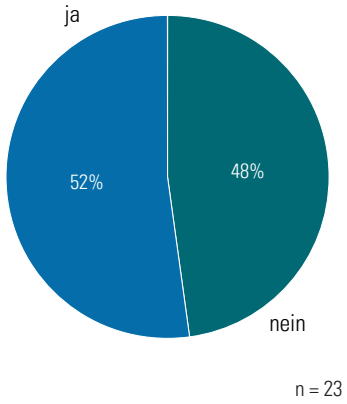
Bei vielen Unternehmen steht die Einführung eines Pauschalvergütungssystems zur Diskussion – dennoch gibt es Bedenken.

Über die Vor- und Nachteile eines Pauschalvergütungssystems haben sich einige Befragte bereits Gedanken gemacht. Eine knappe Mehrheit (52 %) derjenigen, die noch kein Pauschalvergütungssystem in ihrem Unternehmen verankert haben, denkt aktuell über eine Einführung nach.

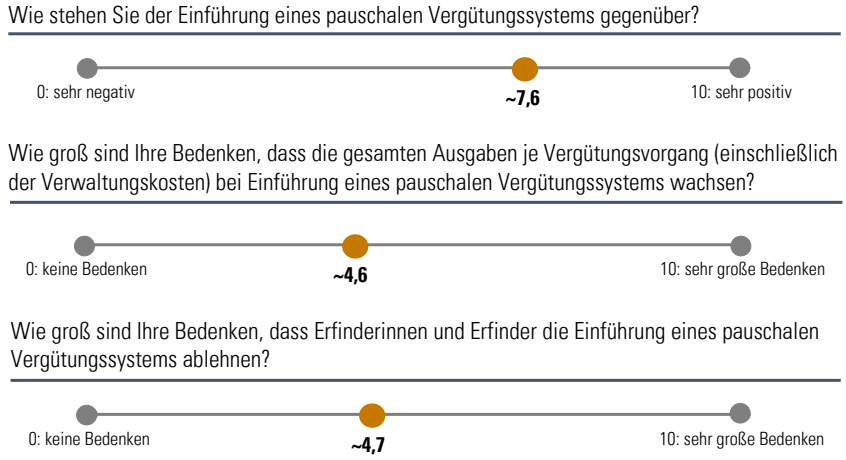
Bei der Abfrage anhand einer Bewertungsskala wird deutlich, dass die Befragten dem neuen System grundsätzlich eher positiv gegenüberstehen: Der Mittelwert liegt hier bei 7,6 (0 = sehr negativ; 10 = sehr positiv). Es sind jedoch auch Vorbehalte zu beobachten, zum Beispiel hinsichtlich des finanziellen Aufwands: So bestehen bei einigen Unternehmen Bedenken darin, dass bei Einführung eines Pauschalvergütungssystems die Gesamtausgaben je Vergütungsvorgang (einschließlich der Verwaltungskosten) wachsen. Der Mittelwert, den die Befragten für diese Fragestellung angeben, liegt bei 4,6 (0 = keine Bedenken; 10 = sehr große Bedenken). Auch an der Zustimmung seitens der Erfinder gegenüber einem Pauschalvergütungssystem gibt es Zweifel. Auf die Frage, wie groß die Bedenken sind, dass Erfinder die Einführung eines Pauschalvergütungssystems ablehnen, ergibt sich ein Mittelwert von 4,7 (0 = keine Bedenken; 10 = sehr große Bedenken).

Die tendenzielle Offenheit gegenüber einem Pauschalvergütungssystem steht also einer leichten Skepsis gegenüber, was die Kosten und die Akzeptanz seitens der Erfinder angeht.

Einführung eines PVS steht zur Diskussion (j/n)



Bewertung der möglichen Einführung eines PVS



Wie geht man mit **Erfinderinnen und Erfindern** um, die dem PVS **nicht zustimmen**? Besteht hier die Notwendigkeit für ein zweites System (gemäß RiLi)?
Die Erfinder werden zusätzlich zur Pauschalvergütung eine **Nachberechnung** einfordern.
Es ist mit **Protest von den Erfindern** zu rechnen.
Unsere geschützten Produkte werden idR >10 Jahre mit sehr volatilen Absatzzahlen verkauft. Das macht die **Prognose der Stückzahlen** schwierig.
Die **Einführung eines PVS** geht mit einem hohen **Aufwand** einher.
Bei Nutzung eines PVS werden **höhere Vergütungsbeträge als unbedingt notwendig** gezahlt.
Erfinder haben in einigen Fällen einen **Anspruch auf Nachvergütung** bei Unbilligkeit.
Die **Rechtssicherheit** leidet unter Einführung eines PVS.

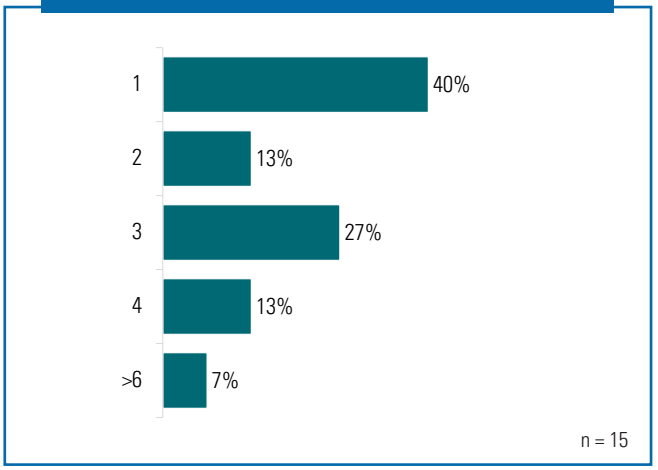
Vergütung von Diensterfindungen bei Unternehmen mit Pauschalvergütungssystem

VERGÜTUNG VON DIENSTERFINDUNGEN BEI UNTERNEHMEN MIT PAUSCHALVERGÜTUNGSSYSTEM

Die meisten Unternehmen nutzen nur wenige Vergütungscluster mit der Möglichkeit, besonders umsatzstarke Erfindungen individuell zu berechnen.

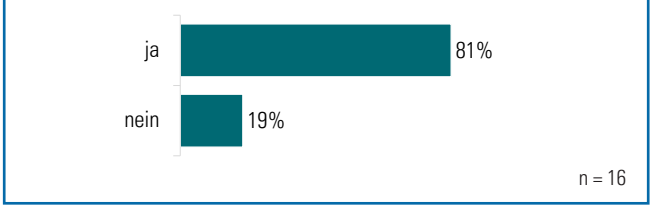
Ein Pauschalvergütungssystem zeichnet sich dadurch aus, dass die Vergütung für eine in Anspruch genommene Erfindung nicht individuell berechnet, sondern einem bestimmten Vergütungscluster zugeordnet wird. Die Unternehmen, die bereits ein Pauschalvergütungssystem nutzen, haben in der Regel eine geringe Anzahl von Clustern zur Differenzierung von Erfindungen festgelegt: So haben 40 % der Befragten nur ein Cluster definiert. Am zweithäufigsten (27 % der Befragten) werden drei Cluster genutzt.

Anzahl Vergütungscluster



Trotz der festgelegten Cluster zeigen sich die meisten Unternehmen (81 %) aber flexibel und sehen vor, dass bei besonders umsatzstarken Erfindungen eine individuelle Berechnung der Vergütungsbeträge erfolgt. Hiermit stellen die Unternehmen sicher, dass auch umsatzstarke Erfindungen angemessen vergütet werden.

Möglichkeit der individuellen Berechnung für umsatzstarke Erfindungen

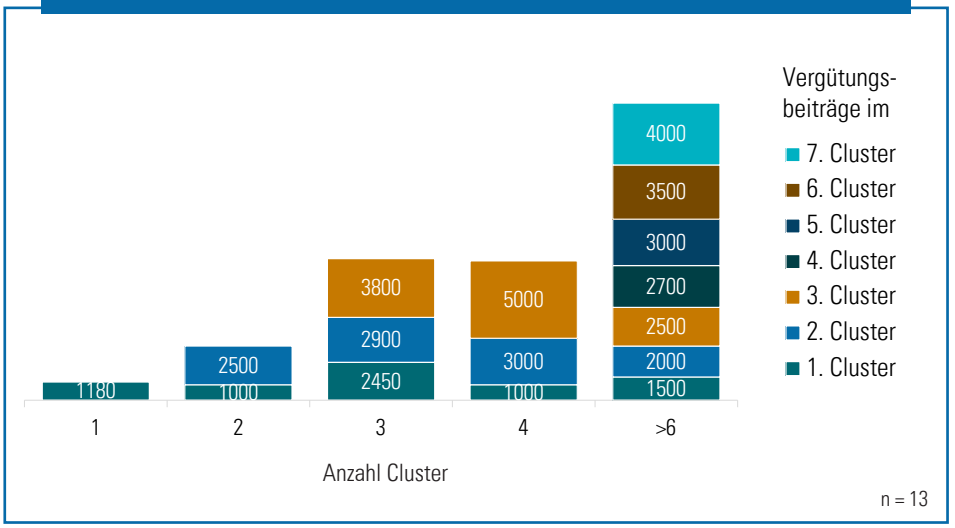


In den meisten Vergütungsclustern werden niedrige 4-stellige Summen an die Erfinderinnen und Erfinder gezahlt.

Hinsichtlich der Höhe der Vergütung zeigt sich, dass in den meisten Clustern niedrige 4-stellige Summen an die Erfinderinnen und Erfinder gezahlt werden. Dabei nehmen die Vergütungsbeträge von Cluster zu Cluster zu. So werden im ersten Cluster 1.000 bis maximal 2.450 € gezahlt, während sich beispielsweise die Vergütung im 3. Cluster auf 2.500 bis 5.000 € beläuft.

Viele Unternehmen sehen als letztes Vergütungscluster für wirtschaftlich besonders erfolgreiche Erfindungen ein nach oben offenes Cluster vor, indem statt einer vorgegebenen Vergütungssumme die Vergütungsbeträge individuell, z.B. nach der Lizenzanalogie, berechnet werden.

Vergütungsbeiträge in den einzelnen Vergütungsclustern (in €)

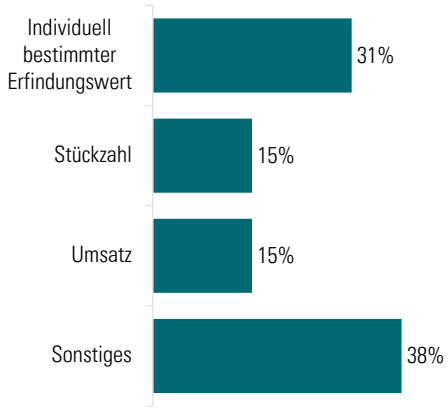


Die Zuordnung der Erfindungen in die einzelnen Cluster erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien und wird in vielen Unternehmen regelmäßig überprüft.

Bei Entwurf eines Pauschalvergütungssystems ist zu definieren, nach welchen Kriterien die jeweilige Erfindung einem Vergütungscluster zugeordnet werden soll. Im Rahmen der Befragung zeigte sich, dass Unternehmen, bei denen ein Pauschalvergütungssystem im Einsatz ist, unterschiedliche Kriterien zur Clusterzuordnung nutzen. Ein großer Teil der Befragten (31 %) richtet sich nach einem individuell bestimmten Erfindungswert. Jeweils 15 % der befragten Unternehmen nutzen die Stückzahl bzw. den Umsatz zur Zuordnung einer Erfindung in ein Vergütungscluster.

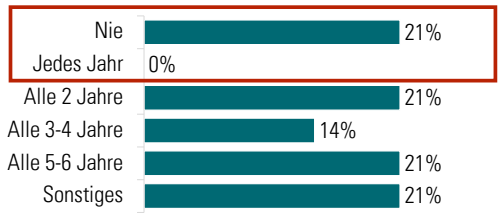
Die meisten befragten Unternehmen überprüfen in regelmäßigen Abständen die Einsortierung der Erfindung in ein Vergütungscluster und zahlen bei Bedarf weitere Vergütungsbeträge aus. 56 % der befragten Unternehmen geben an, alle 2, alle 3-4 bzw. alle 5-6 Jahre eine solche Überprüfung vorzunehmen. Bei gut einem Fünftel der Befragten (21 %) ist keine Revisionsmöglichkeit vorgesehen.

Kriterien zur Clusterzuordnung



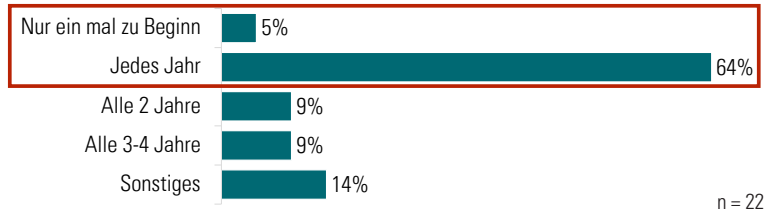
n = 13

Zeitlicher Abstand zur Einsortierung und Auszahlung mit PVS



n = 14

Zeitlicher Abstand zur Berechnung und Auszahlung ohne PVS

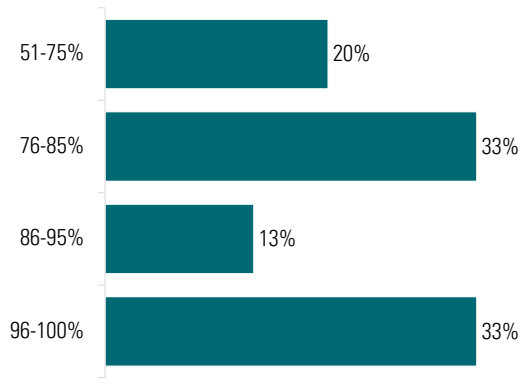


n = 22

Bei Unternehmen, die ein Pauschalvergütungssystem nutzen, werden viele, aber nicht alle Erfindungsvorgänge hierüber abgewickelt.

Wenn Unternehmen ein Pauschalvergütungssystem nutzen, heißt das nicht zwangsläufig, dass dieses System bei jeder Erfindungsmeldung zum Einsatz kommt: So gibt lediglich ein Drittel der Befragten an, dass der Anteil der Erfindungsmeldungen, bei denen den Erfindern eine pauschale Vergütungssumme ausgezahlt wird, 96 bis 100 % Prozent beträgt. Bei einem Fünftel liegt der Anteil nur bei 51 bis 75 %.

Anteil Erfindungsmeldungen, bei denen Erfinderinnen und Erfindern eine pauschale Vergütungssumme ausgezahlt wird

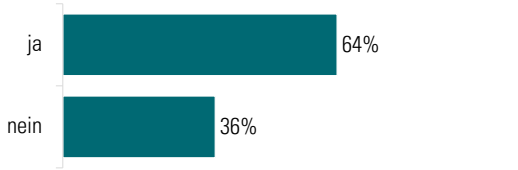


n = 15

Nicht allen Erfinderinnen und Erfindern wird eine Vergütung gemäß Pauschalvergütungssystem angeboten.

Die Frage, ob jedem Erfinder und jeder Erfinderin bei einer in Anspruch genommenen Erfindung eine Vergütung gemäß Pauschalvergütungssystem angeboten wird, beantworten 64 % der Unternehmen mit „Ja“ und die restlichen 36 % mit „Nein“. Einzelne Befragte sehen darin, dass sie nicht allen Erfindern eine Vergütung gemäß Pauschalvergütungssystem anbieten, eine Möglichkeit, um Missbrauch vorzubeugen.

Anteil der Unternehmen, bei denen jedem Erfinder/jeder Erfinderin eine Vergütung gemäß PVS angeboten wird



n = 14

Die Unternehmen, die ein Pauschalvergütungssystem nutzen, sehen darin viele Vorteile.

Die befragten Nutzer eines Pauschalvergütungssystems stehen dem System sehr positiv gegenüber. So geben sie an, dass die im Zusammenhang mit der Vergütung von Diensterfindungen anfallenden Ausgaben (einschließlich der Verwaltungskosten) mit Einführung eines Pauschalvergütungssystems leicht gesunken sind. Demgegenüber ist die Summe der an die Erfinderinnen und Erfinder ausgezahlten Vergütungsbeträge mit Einführung eines Pauschalvergütungssystems leicht gestiegen.

Auch hinsichtlich des Aufwands für die Berechnung der Vergütung pro gemeldeter Diensterfindung mittels Pauschalvergütungssystem zeigt sich ein positiver Effekt: Hier beträgt der Mittelwert 3,5 (0 = Aufwand ist stark gesunken; 10 = Aufwand ist stark gestiegen). Ein besonders positiver Effekt zeigt sich bei der Auswirkung der Einführung eines Pauschalvergütungssystems auf die Mitarbeiterzufriedenheit: Auf einer Bewertungsskala wird der Mittelwert mit 7 angegeben (0 = sehr negative Auswirkung; 10 = sehr positive Auswirkungen).
Bei den qualitativen Aussagen der Befragten wird deutlich, dass sie vor allem eine transparente Kommunikation und die Nachvollziehbarkeit für Erfinder als Erfolgsfaktor für ein gelungenes Pauschalvergütungssystem ansehen.

Veränderungen durch pauschale Vergütungssysteme

Wie haben sich die im Zusammenhang mit der Vergütung von Diensterfindungen **anfallenden Ausgaben (einschließlich der Verwaltungskosten)** mit Einführung eines PVS verändert?

Wie haben sich die in **Summe an die Erfinderinnen und Erfinder ausgezahlten Vergütungsbeträge** mit Einführung eines PVS verändert?

Wie hat sich der **Aufwand für die Berechnung** der Vergütung pro gemeldeter Diensterfindung mit Einführung eines PVS verändert?

Wie schätzen Sie die Auswirkung der Einführung PVS auf die **Mitarbeiterzufriedenheit** ein?

90% *der Vergütungsvorgänge mit dem PVS abzuwickeln und für den* ***Rest eine individuelle Lösung*** *finden*

Nachvollziehbarkeit *für die Erfinderinnen und Erfinder und* ***gute Kommunikation*** *des PVS gegenüber den Erfinderinnen und Erfindern und der Konzernunternehmen*

Eine ***geringe pauschale Vergütung,*** *die mit* ***Einreichung der Anmeldung*** *ausbezahlt wird, entbindet das Unternehmen zumindest bis zur Erteilung eines Patents von jeder Diskussion über Vergütungsansprüche*

Transparenz *des Systems, frühzeitige erste Zahlung und keine Begrenzung der Vergütungshöhe*

Gleichbehandlung *von allen Erfinderinnen und Erfindern und* ***angemessene Vergütungsbeträge***

Plausibilität *für Mitarbeitende*

Transparenz

Erleichterung der Bewertung

Transparente Kommunikation

KONTAKT & IMPRESSUM

Herausgeber
COHAUSZ & FLORACK Patent- und Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Bleichstraße 14
D-40211 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211-90 490-0
E-Mail: mail@cohausz-florack.de
www.cohausz-florack.de

Konzeption
Johannes Simons
Dr. Margarete Rittstieg

Redaktion
Dr. Margarete Rittstieg
Felipe von Heereman
Dr. Elena Winter

Stand: April 2022

Bildnachweise
Titel: Krakenimages.com - AdobeStock.com
Seite 6: industryviews - Shutterstock.com
Seite 13: Gorodenkoff - Shutterstock.com
Seite 20: Pormezz - AdobeStock.com
Seite 23: Rawpixel.com - AdobeStock.com
Seite 24: sebra - Shutterstock.com
Seite 31: Rawpixel.com - AdobeStock.com
Seite 32: Dean Drobot - Shutterstock.com

Diese Studie einschließlich aller Inhalte ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten und liegen bei COHAUSZ & FLORACK oder bei Dritten (s. Quellenangaben). Nachdruck oder Reproduktion (auch auszugsweise) in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder anderes Verfahren) sowie die Einspeicherung, Verarbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung mit Hilfe elektronischer Systeme jeglicher Art, gesamt oder auszugsweise, ist ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung der Rechteinhaber untersagt. Alle Übersetzungsrechte vorbehalten. Die Broschüre inklusive aller Inhalte wurde sorgfältig erarbeitet. Dennoch können Druckfehler und Falschinformationen nicht vollständig ausgeschlossen werden. Es wird deshalb keine Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte dieser Broschüre übernommen; ebenso nicht für Druckfehler. Es kann keine juristische Verantwortung sowie Haftung in irgendeiner Form für fehlerhafte Angaben und daraus entstandenen Folgen übernommen werden. Der Leser muss Informationen stets selbst überprüfen, bevor er diese nutzt. Für dien Inhalte von den in dieser Broschüre abgedruckten Materialien Dritter sind ausschließlich diese verantwortlich.

COHAUSZ & FLORACK **Patent- und Rechtsanwälte**
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Bleichstraße 14 · D-40211 Düsseldorf
Telefon +49 211 90490-0 · Telefax +49 211 90490-49
mail@cohausz-florack.de · www.cohausz-florack.de