



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	22.12.2016	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 48/14
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	bearbeiteter Auszug
Normen:	§ 9 ArbEG, § 146 BGB, § 611 BGB		
Stichwort:	Vergütungsparameter und betriebliche Übung; Annahmefrist für ein Vergütungsangebot; Formmangel einer Vergütungsfestsetzung; Verbindlichkeit einer Vergütungsvereinbarung		

Leitsatz (nicht amtlich):

Die Vergütungsbemessung nach § 9 ArbEG ist dem arbeitsrechtlichen Institut der betrieblichen Übung regelmäßig nicht zugänglich.

Begründung:

I. Sachverhalt

Der Antragssteller war als Arbeitnehmer mit handwerklich – technischer Ausbildung bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Er ist Erfinder der (...) Dienstleistungen (...), welche die Antragsgegnerin in Anspruch genommen hat und benutzt.

Die Beteiligten streiten über die Vergütungsansprüche des Antragstellers ab dem Geschäftsjahr 2010.

Zur Dienstleistung Nr. 1 haben die Beteiligten im Jahr 2010 eine Vergütungsvereinbarung getroffen (Angebot 10.03.2010 / Annahme 18.03.2010). In dieser haben sie einen Anteilsfaktor von 23 % und einen Lizenzsatz von 1 % und die Abstaffelung bei hohen Umsätzen vereinbart. Die Vergütungsvereinbarung weist die Umsätze der Jahre 2006 – 2008 aus. Der Vergütungsberechnung wurde der reale Umsatz, versehen mit einem ein Zuschlag von 200 %, zu Grunde gelegt. In einer weiteren Vergütungsvereinbarung (Angebot 01.09.2011 / Annahme 14.10.2011) wurde unter Zugrundelegung dieser Faktoren für die Umsätze des Jahres 2009 die Vergütung vereinbart. Mit Schreiben vom 19. November 2013 hat die Antragsgegnerin eine abschließende pauschale Vergütung für

die Restlaufzeit angeboten und um Rücksendung der unterschriebenen Einverständniserklärung bis zum 9. Dezember 2013 gebeten. Das Angebot hatte sie dem Antragsteller per Hauspost zugeleitet. Der Antragsteller war jedoch arbeitsunfähig erkrankt und hat daher erst nach seiner Rückkehr in den Betrieb am 20. Dezember 2013 von dem Angebot Kenntnis erlangt. Mit E-Mail vom 20. Dezember 2013 hat er der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass er diesen Vorschlag unterschreiben könnte. Unterschrieben hat er jedoch nicht. Vielmehr hat er am 3. Februar 2014 in einer weiteren E-Mail mitgeteilt, dass er die Einverständniserklärung nun doch nicht unterschreiben werde, weil die Höhe der Vergütung zu gering sei. Allerdings hat er Anfang März 2014 die Einverständniserklärung letztlich doch unterschrieben und der Antragsgegnerin zurückgesandt. Die Antragsgegnerin hat mit Schreiben vom 7. April 2014 die Vergütung für die Jahre 2010 – 2013 festgesetzt und dem Antragsteller die Festsetzung per E-Mail zugeleitet. Der Antragsteller hat der Festsetzung widersprochen und seinen Widerspruch der Antragsgegnerin mit E-Mail vom 22. April 2014 zugeleitet. Der Antragsteller ist der Auffassung, dass mit seiner Rücksendung der Einverständniserklärung zum Angebot einer pauschalen abschließenden Vergütung eine Vergütungsvereinbarung zustande gekommen ist. Die Antragsgegnerin verneint dies und ist der Auffassung, dass die Vergütung für die Jahre 2010 bis 2013 wie in der Festsetzung zu berechnen sei, nämlich auf Grundlage des tatsächlichen Umsatzes ohne Zuschlag und mit einem Anteilfaktor von 18 %. Sie hat in der Folge eine Vergütung von (...) ausgezahlt.

Zur Diensterfindung Nr. 2 haben die Beteiligten im Jahr 2008 eine Vergütungsvereinbarung getroffen (Angebot 01.12.2008 / Annahme 03.12.2008). In dieser haben sie einen Anteilfaktor von 35,5 % und einen Lizenzsatz von 0,8 % vereinbart. Die Vergütungsvereinbarung weist die Umsätze der Jahre 2005 – 2007 aus. Der Vergütungsberechnung wurde der reale Umsatz, versehen mit einem ein Zuschlag von 100 %, zu Grunde gelegt. In einer weiteren Vergütungsvereinbarung (Angebot 10.03.2010 / Annahme 16.03.2010) wurde in gleicher Weise für die Umsätze des Jahres 2008 die Vergütung vereinbart. Diese Vereinbarung hat außerdem die Abstaffelung bei hohen Umsätzen vorgesehen. In gleicher Weise haben die Beteiligten eine Vereinbarung zu den Umsätzen des Jahres 2009 geschlossen (Angebot 01.09.2011 / Annahme 14.10.2011). Mit Schreiben vom 19. November 2013 hat die Antragsgegnerin eine abschließende pauschale Vergütung für die Restlaufzeit angeboten und um Rücksendung der unterschriebenen Einverständniserklärung bis zum 9. Dezember 2013 gebeten. Das Angebot hatte sie dem Antragsteller per Hauspost zugeleitet. Der Antragsteller hat jedoch aufgrund seiner Erkrankung auch von diesem Angebot erst am 20. Dezember 2013 Kenntnis erlangt. Mit E-Mail vom 20. Dezember 2013 hat er der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass er mit diesem Vorschlag nicht einverstanden ist. Die Antragsgegnerin hat sodann mit Schreiben vom 7. April 2014 die Vergütung für die Jahre 2010 – 2013 festgesetzt und dem Antragsteller die

Festsetzung per E-Mail zugeleitet. Der Antragsteller hat der Festsetzung widersprochen und seinen Widerspruch der Antragsgegnerin mit E-Mail vom 22. April 2014 zugeleitet. Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, dass die Vergütung für die Jahre 2010 bis 2013 wie in der Festsetzung zu berechnen sei, nämlich auf Grundlage des tatsächlichen Umsatzes ohne Zuschlag und mit einem Anteilsfaktor von 21 %. Sie hat in der Folge eine Vergütung von (...) ausgezahlt. Der Antragsteller wendet sich gegen diese Vergütung. Die Faktoren seien wie in der Vergangenheit zu wählen, was auch für den Zuschlag zum Umsatz gelte, der als betriebliche Übung verbindlich geworden sei. Die vorgenommene Abstufung bezeichnet er jedoch als „Rechenfehler“, der zu unterbleiben habe. Im laufenden Schiedsstellenverfahren hat die Antragsgegnerin zuletzt festgestellt, dass die ihr vom Antragsteller mitgeteilten Umsatzzahlen, welche sie der Vergütungsberechnung zu Grunde gelegt hatte, nicht korrekt waren und die ihrer Auffassung nach korrekten Umsatzzahlen mitgeteilt. Hierzu hat sich der Antragsteller nicht mehr eingelassen (...).

II. Wertung der Schiedsstelle

Gemäß § 28 ArbEG hat die Schiedsstelle bei einem bestehenden Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Beteiligte) aufgrund des ArbEG nach Anhörung beider Seiten zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen (...)

1. Anwendbares Recht

Auf die Dienstfindungen sind gemäß § 43 Abs. 3 ArbEG die Vorschriften des ArbEG in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung anzuwenden, da die Dienstfindungen vor dem 1. Oktober 2009 gemeldet wurde.

2. Dienstfindung „Nr. 1“ - keine Pauschalvergütungsvereinbarung

Nach Auffassung der Schiedsstelle haben die Beteiligten keine Pauschalvergütungsvereinbarung abgeschlossen. Der Antragsteller hat nämlich zunächst erklärt, dass er das Angebot nicht annehmen werde. Damit ist das Angebot der Antragsgegnerin vom 19. November 2013 gemäß § 146 1. Alt BGB erloschen. Die erst später abgegebene Einverständniserklärung konnte daher keinen Vertrag mehr begründen.

3. keine verbindliche Festsetzung der Vergütung

Nach Auffassung der Schiedsstelle liegen hinsichtlich beider Dienstfindungen keine verbindlichen Vergütungsfestsetzungen vor.

§ 12 Abs. 3 ArbEG in der hier einschlägigen bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung sah für eine Vergütungsfestsetzung eine schriftliche Erklärung i.S.v. § 126 BGB vor. Nachdem nach den der Schiedsstelle vorliegenden Unterlagen davon auszugehen ist, dass die Festsetzung nur per E-Mail übersandt wurde, ist die Festsetzung nach § 125 BGB nichtig. Im Übrigen hat der Antragsgegner auch zeitgerecht nach § 12 Abs. 4 ArbEG widersprochen. Allerdings leidet auch der Widerspruch am gleichen Formmangel, was jedoch aufgrund der Nichtigkeit der Festsetzung nicht weiter von Belang ist.

4. kein Anspruch auf Zuschläge zum Umsatz aufgrund betrieblichen Übung

Nach Auffassung der Schiedsstelle sind die in der Vergangenheit bei der Ermittlung des Erfindungswerts beider Dienstleistungen nach § 9 ArbEG auf die tatsächlich mit erfindungsgemäßen Produkten erzielten Umsätze gewährten Zuschläge nicht durch eine betriebliche Übung verbindlich geworden.

Zwar ist das Recht der Arbeitnehmererfindungen als Kollisionsrecht zwischen den arbeitsrechtlichen Grundsätzen – vor allem dem Anspruch des Arbeitgebers auf das Arbeitsergebnis – und den aus dem allgemeinen Erfinderrecht folgenden Rechten konzipiert und damit auch dem Arbeitsrecht als Sonderrecht der Arbeitnehmer zuzuordnen.

Das Arbeitsrecht umfasst jedoch die Teile,

- (1) Arbeitsvertragsrecht (grdl. insbesondere in §§ 611 bis 630 BGB und weiteren Sondergesetzen geregelt)
- (2) Arbeitsschutzrecht (z.B. Arbeitsschutz, Arbeitszeitschutz, Mutterschutz etc.)
- (3) Berufsverbandsrecht und Tarifrecht
- (4) Betriebsverfassungsrecht
- (5) Verfahrensrecht der Arbeitsgerichtsbarkeit,

welche zwar untereinander vielfältig verbunden sind, aber gleichwohl unterschiedliche Regelungsumfänge und – strukturen aufweisen.

Hierbei betrifft das Arbeitsvertragsrecht die inhaltliche Ausgestaltung der in einem Dienstvertrag nach § 611 BGB eingegangenen Verpflichtungen, nämlich auf Seiten des Arbeitnehmers die Leistung der versprochenen Dienste und auf Seiten des Arbeitgebers die Gewährung der dafür vereinbarten Vergütung, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Arbeitnehmer weisungsgebunden abhängige Arbeit zu leisten hat. Die Ausgestaltung dieser Verpflichtungen kann nicht nur im eigentlichen Arbeitsvertrag sondern auch im Rahmen einer betrieblichen Übung erfolgen, durch welche der

Arbeitsvertrag nachträglich inhaltlich verändert wird. Rechtlich stellt hierbei ein in der Regel begünstigendes und sich regelmäßig wiederholendes Verhalten des Arbeitgebers ein Vertragsangebot zur Abänderung der Ausgestaltung des Dienstvertrages dar, das die Arbeitnehmer nach § 151 BGB ohne ausdrückliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber annehmen und von dem sich der Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer nur durch eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung oder eine mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich vereinbarte Vertragsänderung wieder lösen kann¹.

Bei der Erfindervergütung handelt es sich jedoch nicht um die Vergütung der vom Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag versprochenen Dienste und damit eine arbeitsvertraglich geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers. Sie resultiert vielmehr aus dem Eigentumsschutz, den das Erfinderrecht gewährt. Denn die Erfindervergütung trägt der Tatsache Rechnung, dass der Arbeitnehmer bei einer im Arbeitsverhältnis gemachten Erfindung das Eigentumsrecht an der Erfindung verliert, wenn der Arbeitgeber von dem ihm durch das ArbEG ermöglichten Aneignungsrecht Gebrauch macht. Dementsprechend stellt § 9 ArbEG, der als Kompensation für diesen Rechtsverlust einen Anspruch auf angemessene Vergütung verleiht und den Erfindungswert und den Anteilfaktor zur Grundlage der Bemessung dieser Vergütung macht, eine Inhaltsbestimmung des Eigentums i.S.v. Art 14 Abs. 1 S.2 GG dar². Daher sind die Arbeitnehmererfindervergütung und deren Ermittlung dem Arbeitsschutzrecht und nicht dem Arbeitsvertragsrecht zuzuordnen³. Für eine Ausgestaltung der Vergütungsbemessung durch die dem Arbeitsvertragsrecht zuzuordnende betriebliche Übung besteht somit kein Raum.

Aber selbst wenn man dieser Rechtsauffassung nicht folgen wollte, wären vorliegend auch die Anforderungen an eine vertragliche Veränderung der Ansprüche durch eine betriebliche Übung in mehrfacher Hinsicht nicht gegeben. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die betriebliche Übung ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestaltet und geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn die gesamte Arbeitnehmerschaft oder zumindest eine Gruppe aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde die Leistung auch zukünftig gewährt⁴. Deshalb lässt allein die Leistung an einzelne Arbeitnehmer noch nicht auf Willen des Arbeitgebers schließen, er wolle allen Arbeitnehmern oder zumindest allen Arbeitnehmern

¹ BAG vom 18.03.2009, Az.: 10 AZR 281/08.

² BVerfG, Kammerbeschluss vom 24.04.1998, Az.: 1 BvR 587/88.

³ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, 5. Auflage, Einleitung RNr. 3.

⁴ BAG vom 19.08.2008, Az.: 3 AZR 194/07.

einer abgrenzbaren Gruppe die Leistungen zukommen lassen⁵. Bereits an diesem Tatbestandsmerkmal des kollektiven Bezugs würde im vorliegenden Fall das Zustandekommen einer betrieblichen Übung scheitern, denn der Antragsteller stützt die behauptete betriebliche Übung ausschließlich auf zwei nur ihn betreffende Vergütungsfälle, in welchen zudem nicht in gleicher Weise, sondern in unterschiedlicher Weise (DE 001 B4: 200 %; DE 002 B3: 100 %) Zuschläge zum Umsatz gewährt worden sind. Zudem gibt es keine allgemeinverbindliche Regel, ab welcher Anzahl von Leistungen der Arbeitnehmer auf die Fortgewährung schließen darf. Die vom Arbeitnehmer bemühte Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit erstarkt, ist vom BAG nur für jährlich an die gesamte Belegschaft geleistete Gratifikationen aufgestellt worden. Bei anderen Leistungen ist auf Art, Dauer und Intensität der Leistungen abzustellen. Welcher Zeitraum des Bestehens der Übung notwendig ist, um auf eine berechtigte Erwartung der Fortsetzung der Übung bei den Arbeitnehmern und mithin auf den Willen zur zukünftigen Leistung beim Arbeitgeber schließen zu können, hängt von der Häufigkeit der erbrachten Leistungen ab. Dabei kommt es auf die Zahl der Anwendungsfälle im Verhältnis zur Belegschaftsstärke an. Ferner sind in die Bewertung der Relation von Anzahl der Wiederholungen und Dauer der Übung auch Art und Inhalt der Leistung einzubeziehen. Bei für den Arbeitnehmer weniger wichtigen Leistungen sind an die Zahl der Wiederholungen höhere Anforderungen zu stellen als bei bedeutsameren Leistungsinhalten⁶. Gemessen an diesen Vorgaben wären nach Auffassung der Schiedsstelle in der Praxis der Vergütungsberechnung weitaus mehr als drei Wiederholungsfälle über einen Zeitraum von weit mehr als drei Jahren für die Annahme einer betrieblichen Übung erforderlich. Denn eine jährliche Gratifikation wird als regelmäßig wiederkehrendes Arbeitsentgelt in die dauerhafte Lebensplanung einkalkuliert und dient damit der sozialen Sicherheit. Ein Wegfall würde einen entsprechend schweren Einschnitt bedeuten, während die Vergütung von in Anspruch genommenen Dienstleistungen einerseits vom Entstehen von Erfindungen und andererseits von der unternehmerischen Entscheidung zum Einsatz der Erfindung und vom Markterfolg des erfindungsgemäßen Produkts abhängig ist und somit von einer Vielzahl von Unwägbarkeiten abhängt, so dass ihr nicht die gleiche Bedeutung wie jährlichen Gratifikationen zugemessen werden kann. Vorliegend weisen hinsichtlich der dem Patent DE 001 B4 zu Grunde liegenden Dienstleistung lediglich zwei Vereinbarungen und hinsichtlich der dem Patent DE 002 B3 zu Grunde liegenden Dienstleistung drei Vereinbarungen entsprechende Zuschläge aus, so dass auch hinsichtlich der Anzahl der Wiederholungsfälle eine betriebliche Übung ausscheiden würde.

⁵ BAG vom 11.04.2006, Az.: 9 AZR 500/05.

⁶ BAG vom 28.07.2004, Az.: 10 AZR 19/04.

Im Ergebnis ist die Schiedsstelle der Auffassung, dass die Bemessung der Vergütungshöhe nach § 9 ArbEG bereits wegen der fehlenden Zuordnung zum Arbeitsvertragsrecht dem Institut der betrieblichen Übung nicht zugänglich ist. Sollte man diese Rechtsauffassung nicht teilen, so hält es die Schiedsstelle aber auch im Hinblick darauf, dass jede Vergütungsberechnung nach § 9 ArbEG eine individuelle Betrachtung des Erfindungswerts und des Anteilsfaktors bedingt, um überhaupt bewerten zu können, ob und in welcher Weise der Arbeitgeber gegebenenfalls begünstigende Leistungen gewährt hat, für schwer vorstellbar, dass es überhaupt möglich ist, die Tatbestandsmerkmale der betrieblichen Übung (Kollektivcharakter, Gleichartigkeit der Leistung, langer Zeitraum und vielfache Wiederholungen) vollumfänglich zu erfüllen. Auch unter tatbestandlicher Hinsicht erscheint die Bemessung der Vergütungshöhe nach § 9 ArbEG dem Institut der betrieblichen Übung daher nicht zugänglich. In Bezug auf Arbeitnehmererfindungen erscheinen der Schiedsstelle letztlich lediglich im ArbEG nicht vorgesehene Zahlungen wie z.B. Anerkennungsprämien für die Erfindungsmeldung, für die Einreichung von Schutzrechtsanmeldungen und/oder die Erteilung von Schutzrechten oder sonstigen gesetzlich nicht begründeten Zusatzzahlungen einer betrieblichen Übung zugänglich. Soweit die Arbeitsvertragsparteien allerdings hierüber in Streit geraten sollten, wäre die Schiedsstelle dafür nach § 28 ArbEG i.V.m. § 37 Abs. 1 ArbEG nicht zuständig, da es sich dann um Ansprüche handeln würde, die nicht im ArbEG geregelt sind.

5. Vereinbarungen zum Anteilsfaktor und zur Ermittlung des Erfindungswerts

Nach Auffassung der Schiedsstelle haben die Beteiligten Anteilsfaktor, Lizenzsatz und Abstufung nach RL Nr. 11 verbindlich für die Vergütung der Dienstvereinbarungen vereinbart und sind daran nach dem Grundsatz „pacta sunt servanda“ gebunden.

a) zu den Anteilsfaktoren

Zu der Dienstfindung „Nr. 1“ haben die Beteiligten eine Vergütungsvereinbarung (Angebot 10.03.2010 / Annahme 18.03.2010) getroffen, in welcher ausführliche grundsätzliche Ausführungen zum Anteilsfaktor enthalten sind und in Anwendung dieser Grundsätze einen Anteilsfaktor von 23 % vereinbart. Die Schiedsstelle geht aufgrund der Formulierungen in der Vergütungsvereinbarung davon aus, dass die Vereinbarung des Anteilsfaktors nicht auf die Vergütung der mit dieser Vergütungsvereinbarung vergüteten Geschäftsjahre beschränkt war. Eine solche Beschränkung würde auch gar keinen Sinn machen, da der Anteil des Erfinders an der Erfindung im Vergleich zu einem freien Erfinder in dem Moment feststeht, in welchem er die Erfindung gemacht hat und keinerlei Dynamik mehr unterliegen kann. Folgerichtig erscheint dieser Anteilsfaktor letztlich ja auch in der folgenden Vergütungsvereinbarung (Angebot 01.09.2011 / Annahme 14.10.2011) wieder.

Dies gilt gleichermaßen hinsichtlich der Dienstfindung „Nr. 2“. Auch hier haben die Beteiligten eine Vergütungsvereinbarung getroffen (Angebot 01.12.2008 / Annahme 03.12.2008) und darin den Anteilfaktor vereinbart. Auch hier lassen die Formulierungen nicht erkennen, dass dies auf die vergüteten Geschäftsjahre hätte beschränkt sein sollen, was auch hier keinen Sinn gemacht hätte. Dementsprechend liegt dieser Anteilfaktor auch den folgenden Vergütungsvereinbarungen aus dem März 2010 (Angebot 10.03.2010 / Annahme 16.03.2010) und dem September/Okttober 2011 (Angebot 01.09.2011 / Annahme 14.10.2011) zu Grunde.

Letztlich hätte sich die Antragsgegnerin von diesen Anteilfaktoren nur im Rahmen der Unbilligkeit nach § 23 ArbEG lösen können. Dafür erscheint aber die Diskrepanz zwischen den nunmehr für richtig angesehenen und den seinerzeit vereinbarten Anteilfaktoren nicht hinreichend groß; weiterhin ist die Unbilligkeit auch nicht in dem von § 23 Abs. 2 ArbEG vorgegebenen Zeitfenster unmissverständlich erklärt worden.

b) zum Lizenzsatz und zur Abstufung

Die Lizenzsätze von 1 % für die Dienstfindung „Nr. 1“ und 0,8 % für die Dienstfindung „Nr. 2“ sind unstrittig.

Die Abstufung wiederum haben die Beteiligten bereits in den früheren Vergütungsvereinbarungen vereinbart („Nr. 1“ Angebot 10.03.2010 / Annahme 18.03.2010; „Nr. 2“ Angebot 10.03.2010 / Annahme 16.03.2010) und sind hieran auch für die Zukunft gebunden. Auch hier lassen die Formulierungen nicht erkennen, dass dies auf vergüteten Geschäftsjahre hätte beschränkt sein sollen, was auch hier letztlich keinen Sinn ergeben hätte, nachdem sich die Abstufung nach RL Nr. 11 nicht auf einzelne Geschäftsjahre bezieht, sondern den über die Jahre hinweg kumulierten Gesamtumsatz mit erfindungsgemäßen Produkten erfasst.

c) zum erfindungsgemäßen Umsatz

Hingegen haben die Beteiligten in den früheren Vergütungsvereinbarungen keine verbindlichen Vereinbarungen zu zukünftigen Umsätzen getroffen, was auch nicht sinnvoll gewesen wäre, da der erfindungsgemäße Umsatz bei der Abwicklung eines Lizenzvertrags wie auch der dieser Logik folgenden Berechnung der Erfindervergütung das dynamische nicht für die Zukunft festlegbare Moment darstellt. Dementsprechend sind die früher gewährten Zuschläge nicht für die Zukunft verbindlich vereinbart (...).

6. Berechnung der Vergütung

- a) „Nr. 1“ ...
- b) „Nr. 2“...
- c) Verrechnung mit der bereits ausbezahlten Vergütung

Der Vergütungsanspruch beträgt somit für beide Dienstleistungen zusammen (...)
Die Antragsgegnerin hat bereits insgesamt (...) ausbezahlt mit der Folge, dass der Antragsteller mit (...) überzahlt ist. Diese Überzahlung hat sich der Antragsteller auf zukünftige Ansprüche aus weiteren Umsätzen anrechnen zu lassen.