

arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

Ausgabe 4, März 06

Verehrte Leserinnen
und Leser,

kaum ein Unternehmen bleibt vom Anpassungsdruck durch Globalisierung und steigenden Wettbewerb unberührt. Entsprechend steigt das Interesse an Themen wie „Aufhebung der Tarifbindung“. Wie diffizil sich die rechtliche Situation hier darstellt, zeigt der auf dieser



Seite beginnende Artikel. Die Bedeutung einer juristisch klug gewählten Konstruktion spiegelt auch der Beitrag auf Seite drei zur Personalstrategie bei Betriebsübergängen wider. Hier wird dargelegt, wie unter gewissen Umständen Arbeitsverhältnisse trotz eines Betriebsübergangs modifiziert oder beendet werden können.

Ihr

Franz-Ludwig Danko

„Tarifflucht“ für Arbeitgeber wird erschwert

*Bezugnahmeklauseln sind nicht immer als
Gleichstellungsabrede anzusehen*

■ Wissen

Die laufenden und abgeschlossenen Tarifverhandlungen haben vielen Arbeitgebern den Eindruck vermittelt, mit den Gewerkschaften seien wirtschaftlich vernünftige Kompromisse nicht möglich. Daher denkt eine große Zahl von Unternehmen ernsthaft über einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband nach, um die Tarifbindung aufzuheben. Dies in der Praxis rechtssicher umzusetzen, ist aber nicht einfach. Zum einen besteht auch nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband die Bindung an den aktuellen Tarifvertrag fort. Zum anderen können auch künftige Tarifvertragsänderungen, z.B. Lohnerhöhungen, auf Grund von Bezugnahmeklauseln Anwendung finden. Allerdings hängt es von der Formulierung der jeweiligen Klausel ab, welche Folgen sie nach sich zieht. Mit der richtigen Vertragsgestaltung steht und fällt der Sinn eines Austritts aus dem Arbeitgeberverband.

■ Hintergrund

Hier die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. 12. 2005 (Az.: 4 AZR 536/04 – Parallelverfahren 4 AZR 537 bis 540/04).

Der Fall: Der seit 1988 bestehende Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin, die kein Gewerkschaftsmitglied war, enthielt eine Bezugnahme auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Danach sollte dieser in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden (so genannte dynamische Bezugnahmeklausel). Zum 1. Juli 2002 ging der Betrieb, in dem die Arbeitnehmerin beschäftigt war, auf einen neuen Arbeitgeber über. Dieser war nicht Mitglied im Arbeitgeberverband. Nach dem Betriebsübergang kam es zu einer Tariflohnerhöhung durch einen neuen Vergütungstarifvertrag vom 31. Januar 2003. Die Arbeitnehmerin verlangte von ihrem Arbeitgeber die Auszahlung der Tariflohnerhöhung.

Was ist zu tun

Bei „Alt“-Verträgen müssen Sie nicht reagieren. Prüfen Sie aber, ob Ihre Arbeitsverträge nach dem 1. Januar 2002 betroffen sind. Folgende Bezugnahmeklauseln sind denkbar*:

1. „Es gilt der Tarifvertrag... (zum Beispiel TVöD) in der jeweils geltenden Fassung“

Dies ist eine **dynamische** Bezugnahmeklausel. Tariflohnerhöhungen sind auch nach einem Verbandsaustritt oder Betriebsübergang zu zahlen.

2. „Es finden diejenigen Tarifverträge Anwendung, an die der Arbeitgeber auf Grund seiner Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist. Dies sind derzeit die Tarifverträge Nach Beendigung der Tarifbindung des Arbeitgebers (z.B. nach einem Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband) finden spätere Änderungen dieser Tarifverträge keine Anwendung mehr.“

Dies ist eine **Gleichstellungsabrede**. Ist die Tarifbindung aufgehoben, gilt für Gewerkschaftsmitglieder und für Nicht-Gewerkschafter der bisherige Tarifvertrag als Bestandteil des Arbeitsvertrags. Spätere Tariflohnerhöhungen sind nicht zu zahlen.

3. „Es gilt der Tarifvertrag ... (zum Beispiel TVöD) in der Fassung vom ...“ Hierbei handelt es sich um eine **statische** Bezugnahmeklausel. Bei dieser gilt von vornherein nur ein bestimmter Tarifvertrag. Daher sind grundsätzlich keine Tariflohnerhöhungen zu zahlen, auch nicht bei Verbandsaustritt oder Betriebsübergang.

* Dies sind nur Beispiele aus typischerweise vorkommenden Vertragsklauseln, keine Empfehlungen.

■ Das Urteil

Das BAG hat die Klage der Arbeitnehmerin abgewiesen. Die Richter blieben bei ihrer bisherigen ständigen Rechtsprechung. Eine Bezugnahme in einem von dem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge ist demnach regelmäßig als Gleichstellungsabrede anzusehen. Das bedeutet, dass die Bezugnahmeklausel die Arbeitnehmer, die nicht in der Gewerkschaft sind, nur mit denen gleichstellen soll, die wegen der Gewerkschaftsmitgliedschaft kraft Gesetzes tarifgebunden sind. Allerdings soll die Bezugnahmeklausel nicht zu einer Besserstellung gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern führen. Bei einem Betriebsübergang auf einen neuen Arbeitgeber oder einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband gilt daher nur der bestehende Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer weiter. Spätere Tariflohnerhöhungen erhalten auch die Arbeitnehmer mit dynamischer Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag nicht.

Allerdings hat das Gericht einen Wechsel seiner bisherigen Rechtsprechung angekündigt. Die bisherige Auslegung von dynamischen Bezugnahmeklauseln als Gleichstellungsabrede soll nur noch bei Arbeitsverträgen gelten, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurden. Seit Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 gilt die Unklarheitenregelung in § 305c Abs. 2 BGB auch für Arbeitsverträge. Unklare Formulierungen in Formulararbeitsverträgen gehen damit zu Lasten des Arbeitgebers.

Generell beachten

Als Arbeitgeber wissen Sie nicht, welche Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen Gewerkschaftsmitglieder sind. Bei der Einstellung muss Ihnen der Arbeitnehmer keine Auskunft geben und kann sogar falsche Angaben machen, ohne dass Sie dies zum Anlass für eine Abmahnung, Kündigung oder Anfechtung des Arbeitsvertrags nehmen können. Daher werden die links genannten Bezugnahmeklauseln regelmäßig in alle Arbeitsverträge aufgenommen. Ist nicht ausdrücklich eine Gleichstellungsabrede vereinbart, kann dies aber zur Folge haben, dass sich auch Gewerkschaftsmitglieder auf die dynamische Bezugnahme berufen, wenn die Tarifbindung endet. Tariflohnerhöhungen wären dann für alle Arbeitnehmer zu zahlen.

■ Folgen für die betriebliche Praxis

Die Ankündigung des BAG birgt erhebliche Risiken für Arbeitgeber, die durch einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband die Tarifbindung aufheben wollen und für Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind und einen Betrieb übernehmen wollen. Wenn die Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen nicht als Gleichstellungsabrede anzusehen sind, können Sie zukünftige Tariflohnerhöhungen nicht umgehen. Durch die Bezugnahme als Inhalt des Arbeitsverhältnisses gilt der Tarifvertrag dann auch ohne Tarifbindung beider Seiten. Sich hiervon zu lösen, ist nur sehr schwer möglich. Notwendig wäre eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages oder eine Änderungskündigung, die allerdings der sozialen Rechtfertigung bedarf. Daher: Berücksichtigen Sie die angekündigte Rechtsprechung des BAG beim Abschluss neuer Arbeitsverträge. Bereits bestehende Arbeitsverträge, die nach dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurden, sollten angepasst werden. Wir empfehlen Ihnen, dies „bei Gelegenheit“ einer sowieso fälligen Vertragsänderung (z.B. Gehaltserhöhung) vorzunehmen, um den Arbeitnehmern die Entscheidung zu erleichtern.

Aufhebungsvertrag und Betriebsübergang

„Schlupfloch“ Anstellung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft

■ Wissen

Bei einem Betriebsübergang gehen alle Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Vertraglicher Vereinbarungen bedarf es nicht, der Erwerber wird kraft Gesetzes neuer Arbeitgeber. Eine Kündigung des Betriebsveräußerers oder -erwerbers wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam (§ 613a Abs. 4 Satz 1 BGB). Nach der Rechtsprechung des BAG ist auch ein Aufhebungsvertrag unwirksam, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss vom Betriebserwerber – zu schlechteren Bedingungen – eingestellt wird (Umgehung des Kündigungsverbots). Allerdings hat das BAG eine Ausnahme zugelassen.

■ Hintergrund

Hier die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. August 2005 (Az.: 8 AZR 523/04).

Der Fall: Mehrere Arbeitnehmer waren ursprünglich bei einer Gesellschaft beschäftigt, die ein Vier-Sterne-Hotel mit Restaurant betrieb. Zur Vermeidung einer Insolvenz wurde ein Vertrag zwischen der Gesellschaft, den Arbeitnehmern und einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft geschlossen. Danach endeten die unbefristeten Arbeitsverhältnisse und die Arbeitnehmer sollten befristet bei der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft angestellt werden. Als ein Investor das Hotel übernahm, wurden mehrere der bisherigen Arbeitnehmer auf Grund befristeter Verträge wieder im Hotel tätig. Als der befristete Vertrag eines Arbeitnehmers nicht verlängert wurde, klagte dieser auf Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Investor bestehe. Das Landesarbeitsgericht hatte dieser Klage stattgegeben: Die Arbeitsverhältnisse seien von der Gesellschaft auf den Investor übergegangen. Das BAG ist dieser Begründung nicht gefolgt und hat die Klage abgewiesen. Die Richter entschieden, dass ein Aufhebungsvertrag wirksam ist, wenn das Arbeitsverhältnis enden und der Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb tätig werden soll. Unwirksam ist der Aufhebungsvertrag jedoch, wenn zugleich ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsübernehmer vereinbart oder verbindlich in Aussicht gestellt wird. Anders sei dies ausnahmsweise bei einer Konstellation, wie im vorliegenden Fall. Hier sei die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sachlich berechtigt, weil eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft eingeschaltet wurde, um eine Insolvenz zu vermeiden und der Wechsel in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft für die Arbeitnehmer ein echtes Risikogeschäft darstellt.

Was ist zu tun

Das Verbot einer Kündigung durch den Betriebserwerber oder -veräußerer wegen eines Betriebsübergangs erfasst nicht alle denkbaren Fälle. Möglich bleibt grundsätzlich:

- eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen
- eine Kündigung aus personenbedingten Gründen
- eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen,
 - wenn der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widerspricht oder
 - wenn der Arbeitgeber auf Grundlage eines Erwerberkonzepts kündigt. Steht fest, dass beim neuen Betriebsinhaber kein Platz für den Mitarbeiter ist, darf schon der Betriebsveräußerer kündigen. Voraussetzung ist aber, dass der Erwerber bereits ein verbindliches Konzept oder einen Sanierungsplan hat.

Folgen für die betriebliche Praxis

Das Gesetz und die Rechtsprechung des BAG stellen den Arbeitnehmerschutz über die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen. Allerdings lässt das BAG den Arbeitgebern berechtigterweise ein Schlupfloch, wie in vorliegendem Fall. Schließlich soll der Bestandsschutz der Arbeitnehmer nicht dazu führen, dass notleidende Unternehmen und Betriebe nicht saniert werden können. Schwierig ist aber die Umsetzung der Anforderungen, die die Rechtsprechung an eine solche Sanierung unter Einbeziehung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft stellt. Hier kommt es – wie so oft – auf die Umstände des jeweiligen Falls und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens an. Ohne professionelle Unterstützung ist eine in arbeitsrechtlicher Hinsicht rechtssichere Sanierung kaum durchführbar.

IMPRESSUM

arbeitsrecht & management wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

Dr. Franz-Ludwig Danko ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an insgesamt 21 Standorten tätig.

Prof. Dr. Burkhard Boemke lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

Haftungsausschluss

Die Inhalte in arbeitsrecht & management dienen der Erstinformation von Mandanten, Geschäftspartnern und sonstigen Interessenten. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung der Herausgeber oder Autoren ist daher ausgeschlossen.

Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko
KÜBLER GbR Dresden
Tel. 0351 - 31 50 50
Fax 0351 - 31 505 507
f-l.danko@kuebler-gbr.de
www.kuebler-gbr.de

Grundsatzentscheidung: GmbH-Geschäftsführer regelmäßig rentenversicherungspflichtig

Das BSG hat eine wichtige Entscheidung für GmbH-Geschäftsführer getroffen. Danach sind selbstständige GmbH-Geschäftsführer rentenversicherungspflichtig, wenn die GmbH ihr einziger Auftraggeber ist und sie selbst keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt (Urteil vom 24. November 2005 – Az.: B 12 RA 1/04 R).

■ Bisherige Praxis revidiert

Geklagt hatte der Alleingesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH, die auf dem Gebiet der Unternehmensberatung tätig ist. Die beklagte Deutsche Rentenversicherung hielt den Geschäftsführer für rentenversicherungspflichtig und setzte daher die zu zahlenden Beiträge fest. Sie berief sich darauf, dass die GmbH überwiegend nur für einen Auftraggeber tätig sei und keine Arbeitnehmer beschäftige (arbeitnehmerähnliche Selbstständige).

Das BSG hat festgestellt, dass ein GmbH-Geschäftsführer gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig ist, wenn er

- selbst keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und
- auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist.

Entgegen der bisher von den Versicherungsträgern vertretenen Auffassung kommt es nicht darauf an, ob die GmbH die Voraussetzungen erfüllt.

■ Folgen für die betriebliche Praxis

Die Entscheidung bewirkt, dass zukünftig auch selbstständige Geschäftsführer in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Dadurch entstehen erhebliche Kosten, denn viele Geschäftsführer wollen sich nicht allein auf die gesetzliche Rente verlassen und zahlen daher doppelt. Die gesetzliche Regelung und deren Anwendung durch das BSG haben letztlich zur Folge, dass die Zahl der Beitragspflichtigen steigt. **Achtung:** Aus der Entscheidung folgt nicht, dass GmbH-Geschäftsführer in der Kranken-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig sind.



Fax-Feedback

Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko

KÜBLER GbR

per Fax: 0351 - 31 505 507

Absender



Bitte ...

- ... senden Sie uns das Urteil zu „Aufhebungsvertrag bei geplantem Betriebsübergang“ zu
- ... streichen Sie uns aus dem Verteiler

Anregungen / Kritik:

Urteils-Ticker:

+++ Arbeitnehmer trägt pauschale Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung ++

Wird ein Arbeitnehmer in einem Mini-Job beschäftigt, fallen keine Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung an. Der Arbeitgeber muss aber pauschale Sozialversicherungsbeiträge (im Regelfall: 12% zur Renten- und 11% zur Krankenversicherung) abführen. Steuerlich kann der Mini-Job – wie jedes andere Arbeitsverhältnis – über Lohnsteuerkarte abgerechnet werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber 2% pauschale Lohnsteuer abführt. Das BAG hatte einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitgeber die Pauschalsteuer vom Lohn der Arbeitnehmerin abgezogen und abgeführt hatte. Die Arbeitnehmerin wollte den Abzug nicht akzeptieren, weil der Arbeitgeber Steuerschuldner der Pauschalsteuer sei. Das BAG gab im Ergebnis dem Arbeitgeber Recht. Weil im Arbeitsvertrag ein Bruttolohn vereinbart worden war, konnte der Arbeitgeber die Pauschalsteuer auf die Arbeitnehmerin abwälzen (Urteil vom 1. Februar 2006 – 5 AZR 628/04). Es kommt also auf die Vereinbarung im Arbeitsvertrag an: Netto- oder Bruttolohnabrede.

+++ Kein Betriebsübergang auf Gemeinschaftsbetrieb: Betriebsführungsgesellschaft ist kein Arbeitgeber +++

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten des Betriebsveräußerers ein. Alle bestehenden Arbeitsverhältnisse gehen dann auf den neuen Inhaber über. Erwerben mehrere Unternehmen Betriebsmittel eines insolventen Betriebs, kann jeweils ein Betriebssteilübergang vorliegen. Ein etwaiger Gemeinschaftsbetrieb zweier Erwerber wird aber nicht neuer Arbeitgeber. Auf die Betriebsführungsgesellschaft wird der Betrieb nämlich nicht übertragen. Das hat das BAG im Fall eines Heizung- und Sanitärbetriebs festgestellt (Urteil vom 16. Februar 2006 – 8 AZR 211/05). Im zu entscheidenden Fall lag bereits kein Betriebssteilübergang vor, der klagende Arbeitnehmer verlor den Prozess auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit den Unternehmen und dem Gemeinschaftsbetrieb. Voraussetzung für einen Betriebssteilübergang ist demnach, dass die Betriebsmittel bereits die Identität eines zuvor beim insolventen Unternehmen organisatorisch verselbständigten Teilbetriebs prägen.

+++ 3-Wochen-Klagefrist für den Arbeitnehmer: Keine Anwendung bei falsch berechneter Kündigungsfrist +++

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen

Kündigung Klage erheben (§ 4 KSchG). Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG). Die Klagefrist gilt aber nicht, wenn der Arbeitnehmer sich nicht gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich, sondern nur gegen die Berechnung der Kündigungsfrist wendet. Das BAG hat entschieden, dass die unzutreffende Berechnung der Kündigungsfrist die Kündigung nicht unwirksam macht, sondern nur den Zeitpunkt der Wirksamkeit betrifft (Urteil vom 15. Dezember 2005 – 2 AZR 148/05). Daher könne der Arbeitnehmer auch noch nach Ablauf der 3-Wochen-Frist klagen.

+++ Leitender Arbeitnehmer erhält Arbeitslosengeld trotz Aufhebungsvertrags +++

Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag, endet das Arbeitsverhältnis und sozialrechtliche Fragestellungen rücken in den Blickpunkt. Die Agentur für Arbeit verhängt regelmäßig eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III, weil der Arbeitnehmer die Arbeitslosigkeit selbst zu vertreten habe. Damit erhält er maximal 12 Wochen lang kein Arbeitslosengeld, ohne dass sich die Bezugsdauer um diese Zeit verlängert. Nur in Ausnahmefällen wird ein wichtiger Grund zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags angenommen, der eine Sperrzeit ausschließt. Das BSG hat nun entschieden, dass diese strengen Voraussetzungen nicht für leitende Angestellte gelten (Urteil vom 17. November 2005 – Az.: B 11a/11 AL 69/04 R). Droht diesen Arbeitnehmern eine Kündigung, können sie sich dagegen nicht mit Erfolg wehren. Der Arbeitgeber kann schließlich zumindest die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Begründung verlangen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG i. V. m. § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Als wichtiger Grund genüge daher, dass sich der leitende Angestellte mit Abschluss eines Aufhebungsvertrags eine Abfindung sichere.

+++ Mutterschutz auch bei Schwangerschaftsabbruch? +++

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während einer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig. Selbst eine außerordentliche Kündigung ist nur mit Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde wirksam möglich. Nach einem Schwangerschaftsabbruch soll daher grundsätzlich kein besonderer Kündigungsschutz bestehen, weil keine Entbindung vorliegt. Das BAG hat nun in einer aktuellen Entscheidung eine differenzierte Betrachtung vorgenommen. Auch bei einem Schwangerschaftsabbruch liege demnach in Anlehnung an entsprechende personenstandsrechtliche Bestimmungen (§ 21 Abs. 2 PStG i. V. m. § 29 Abs. 2 PStV) eine Entbindung vor, wenn die Leibesfrucht ein Gewicht von mindestens 500 g hat. Keine Rolle spiele es, ob das Kind lebend oder tot geboren wird (Urteil vom 15. Dezember 2005 – 2 AZR 462/04). Eine Arbeitnehmerin, der ein solcher Schicksalsschlag widerfahren war, hatte gegen eine ordentliche Kündigung nach dem Schwangerschaftsabbruch erfolgreich geklagt.