

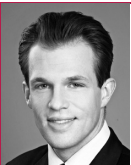
## // Im Blickpunkt

Nach einer aktuellen Studie der TU Darmstadt (PM vom 31.10.2011) sind die Urteile deutscher Arbeitsgerichte abhängig von der wirtschaftlichen Lage der jeweiligen Region. Je geringer die Arbeitslosigkeit am Standort des Gerichts, desto wahrscheinlicher ist eine Entscheidung gegen den Arbeitnehmer. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Arbeitsrichter das Schutzbedürfnis von Arbeitnehmern an der wirtschaftlichen Situation in der Region festmachen. Die Studie wertete insgesamt 221 Arbeitsprozesse aus, die zwischen August 2003 und September 2006 an 33 Arbeitsgerichten in zwölf Bundesländern entschieden worden waren. Zudem kann bei der vorliegenden Studie davon ausgegangen werden, dass die Fälle eine sehr gute Datenbasis für eine vergleichende Studie darstellen. In allen untersuchten Fällen wurde betriebsbedingt gekündigt und die Prozesse wurden von derselben Anwaltskanzlei vertreten.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Robert K. Strecker**,  
RA und FAArB, Zirngibl Lang-  
wieser Büro Berlin

### BAG führt Rechtsprechung zur Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang fort

Wird der Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang nicht korrekt unterrichtet, beginnt die einmonatige Frist, innerhalb derer er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber widersprechen kann, nicht zu laufen. Das Widerspruchsrecht kann jedoch verwirken. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (sog. Zeitmoment) und unter Umständen untätig geblieben ist, die beim Arbeitgeber den Eindruck erweckt haben, der Arbeitnehmer wolle sein Recht nicht mehr geltend machen, der Arbeitgeber sich also darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (sog. Umstandsmoment).

Nach der Rechtsprechung des BAG ist dieses Umstandsmoment nur dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer über den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebserwerber disponiert hat, also etwa eine Aufhebungsvereinbarung mit dem Betriebserwerber geschlossen, eine Kündigung durch den Betriebserwerber widerspruchslos hingenommen oder mit ihm eine Vereinbarung getroffen hat, die wegen ihrer Reichweite nicht mehr als Fortführung des bisherigen Vertrags angesehen werden kann.

Die bloße widerspruchslose Weiterarbeit beim Betriebserwerber oder etwaige Verein-

barungen über die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen begründen noch kein Umstandsmoment, ebenso wenig die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung des Betriebserwerbers. Hiermit hat das BAG mit Urteil vom 26.5.2011 (8 AZR 18/10) nun den Fall gleichgestellt, dass der Arbeitnehmer zuerst dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Zuge eines zweiten, zeitlich nachfolgenden Betriebsübergangs widersprochen und erst danach von seinem Widerspruchsrecht in Bezug auf den ersten Betriebsübergang Gebrauch gemacht hat. Nach Ansicht des Gerichts kann der Arbeitgeber aus diesem Verhalten nicht darauf schließen, dass der Arbeitnehmer den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber akzeptiert hat.

Das Urteil macht einmal mehr deutlich, wie wichtig eine ordnungsgemäße Unterrichtung der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang ist, um als Arbeitgeber Rechtssicherheit zu haben, dass ehemalige Arbeitnehmer nicht doch noch zurückkehren.

## Entscheidungen

### BAG: Insolvenzsicherung von Altersteilzeitwertguthaben

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 12.4.2011 – 9 AZR 229/10 – wie folgt: Die Haftung für Verbindlichkeiten der Gesellschaft ist nach § 13 Abs. 2 GmbHG auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt. Den Geschäftsführer trifft nur in den Fällen eine Eigenhaftung, in denen ein besonderer Haftungsgrund vorliegt. Der Vertreter einer juristischen Person haftet für die Erfüllung rechtsgeschäftlich begründeter Ansprüche lediglich ausnahmsweise persönlich, wenn er dem Vertragsgegenstand besonders nahesteht und bei wirtschaftlicher Betrachtung gewis-

sermaßen in eigener Sache handelt oder er gegenüber dem Verhandlungspartner in besonderem Maß persönliches Vertrauen in Anspruch genommen und damit die Vertragsverhandlungen beeinflusst hat. Hieran fehlt es in aller Regel, wenn sich das Verhalten des Geschäftsführers einer GmbH im Wesentlichen darin erschöpft, eine Aufklärung über die finanziellen Verhältnisse der Gesellschaft zu unterlassen. § 7d Abs. 1 SGB IV a. F. ist kein Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 S. 1 BGB. Gemäß § 823 Abs. 2 S. 1 BGB i. V. m. § 263 Abs. 1 StGB kann der Vertreter einer juristischen Person persönlich haften, wenn er einem in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer unter Einschaltung eines Tatmittlers wahrheitswidrig vorspiegelt, das von ihm während der Arbeitsphase erdiente, aber an ihn noch nicht zur Auszahlung gelangte Arbeitsentgelt sei gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers gesichert.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2011-2803-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Betriebsrentenanpassung bei Kaufkraftverlust

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.6.2011 – 3 AZR 859/09 – wie folgt: Der Versorgungsschuldner, der die Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG anpasst, hat den danach zu berücksichtigenden Kaufkraftverlust anhand des zum Anpassungsstichtag aktuellsten vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindexes zu ermitteln. Sowohl der Anspruch auf Prozesszinsen als auch der Anspruch auf Verzugszinsen setzt die Fälligkeit der zugrunde liegenden Forderung voraus. Wird die Höhe der Anpassung einer Betriebsrente durch gerichtliches Gestaltungsurteil festgesetzt, tritt die Fälligkeit erst mit Rechtskraft des Urteils ein. Erst ab diesem Zeitpunkt werden Prozess- und Verzugszinsen geschuldet.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2011-2803-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)