



# NEWSLETTER 1/2011



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Newsletter möchten wir Sie über arbeitsrechtliche Entwicklungen, speziell im Hinblick auf aktuelle Rechtsprechung, informieren. Darüber hinaus enthält der Newsletter Hinweise auf aktuelle Beiträge in der Presse, die in Zusammenarbeit mit der Kanzlei ABELN entstanden sind und eine Ankündigung für unser neues Buch „Führungskräfte in Veränderungsprozessen – Praxishandbuch Arbeitsrecht“, das voraussichtlich im Mai im Gabler-Verlag erscheint. Wenn Sie Fragen zu einem dieser Themen haben, zögern Sie nicht uns anzusprechen.

Zum Inhalt:

Die Personalakte – Das unbekannte Dossier.....	2
Anpassung der Betriebsrente bei IBM erfolgreich.....	2
Privatnutzung des Dienstwagens während lang dauernder Krankheit.....	3
Teilzeit – Der rechtliche Rahmen für weniger Arbeit.....	4
Benachteiligung von Frauen bei Vorruhestandsregelungen.....	4
Wann Facebook und Xing den Job kosten .....	5
Ankündigung: Führungskräfte in Veränderungsprozessen – Praxishandbuch Arbeitsrecht....	6
Zur Wirksamkeit einer kombinierten Arbeitsort- und Konzernversetzungsklausel.....	6

## Die Personalakte – Das unbekannte Dossier

Der Beitrag in der Berliner Zeitung in Zusammenarbeit mit Dr. Christoph Abeln vom 5. Januar 2011 beschäftigt sich mit dem Thema Personalakte. Was beinhaltet sie; was darf nicht hinein? Was ist mit

Aufzeichnungen aus sozialen Netzwerken? Der Beitrag gibt einen Überblick zu diesen Fragen und zeigt Rechte auf, wie zum Beispiel das Einsichtsrecht.

### Link zum Beitrag:

<http://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2011/0105/berufundkarriere/0058/index.html>

## Betriebsrentner von IBM konnten mit Hilfe der Kanzlei ABELN bis zum BAG erfolgreich die Anpassung ihrer Betriebsrente durchsetzen

Mit Hilfe der Kanzlei ABELN konnten Betriebsrentner von IBM erfolgreich die An-

passung ihrer Betriebsrente durchsetzen. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeits-

gericht Berlin gab den Rentnern bereits Recht. Gleiches passierte auch in Stuttgart. IBM griff die Entscheidung vor dem Bundesarbeitsgericht an, um die geltende Rechtsprechung und den Anpassungsparagrafen zu Lasten der Betriebsrentner zu kippen. Das Bundesarbeitsgericht nahm die Nichtzulassungsbeschwerde von IBM nicht an und äußerte, dass die Rechtsfrage nicht mehr klärungsbedürftig ist, da sie bereits höchstrichterlich entschieden wurde.

Die Anpassung der Betriebsrente ist eine komplexe und oft unbekannte Materie. Alle drei Jahre besteht zunächst eine Pflicht zur Prüfung. Ob die Rente angepasst werden muss, ist eine andere Frage. Der Arbeitgeber hat die Betriebsrente in Relation zum Verbraucherpreisindex bzw. in Relation zum Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen nach oben anzupassen, wenn keine erheblichen

wirtschaftlichen Belange dagegen sprechen.

Unbekannt ist für die meisten Rentner, dass sich der Prüfungszeitraum bis auf die Zeit seit Rentenbeginn bezieht. Dieser Prüfungszeitraum war unter anderem Auslöser des o.g. Streits.

Betriebsrentner erhalten alle drei Jahre eine Mitteilung über die Anpassung ihrer Rentenanpassung. Ist die Anpassung ausgeblieben oder zu niedrig, sollte innerhalb von drei Monaten Widerspruch gegen diese Mitteilung eingelegt werden (§ 16 abs. 4 Satz 2 BetrAVG). Versäumt der Betriebsrentner diese Frist, so muss der Arbeitgeber die Anpassung nicht nachholen. Ist der Widerspruch erfolglos, so sollte über eine Klage vor dem Arbeitsgericht nachgedacht und ein Anwalt konsultiert werden.

(Wichtige Aktenzeichen: BAG Beschluss 3 AZN 1164/10, BAG Urteile 3 AZR 589/00 und 3 AZR 395/04)

## Privatnutzung des Dienstwagens während langer Arbeitsunfähigkeit

Das BAG (Urteil vom 14. Dezember 2010 – Aktenzeichen 9 AZR 631/09) hat zur spannenden Frage entschieden, ob der Dienstwagen nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit trotz Erlaubnis zur Privatnutzung zurückgegeben werden muss. Warum war die Frage spannend? Das LAG Berlin entschied, dass der Arbeitsunfähige seinen Dienstwagen auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums weiterhin (privat) benutzen darf. Das LAG Baden-Württemberg hat genau das Gegenteil ent-

scheiden – der Betroffene musste seinen Dienstwagen trotz privater Nutzungsmöglichkeit an seinen Arbeitgeber herausgeben.

In dem konkreten Fall verlangte der Mitarbeiter Nutzungsausfallentschädigung, da er seinen Dienstwagen nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums Arbeitsunfähigkeit zurückgeben musste.

Das BAG entschied: Die Gebrauchsüberlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung ist steuer- und abgaben-

pflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung. Die Gebrauchsüberlassung zur privaten Nutzung ist damit regelmäßig nur solange geschuldet, wie der Arbeitgeber zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet ist. Dies ist für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, in denen die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers geendet hat und sich der Arbeitnehmer z.B. im Krankengeldbezug befindet, nicht der Fall.

Dem Urteil entsprechend kann der Arbeitgeber den Dienstwagen mit Ablauf des

Entgeltfortzahlungszeitraums vom Arbeitnehmer heraus verlangen, ohne dass dem Arbeitnehmer eine Nutzungsausfallentschädigung in Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit zusteht.

**Fazit:** Entzieht der Arbeitgeber den Dienstwagen vertragswidrig, kann Nutzungsausfall verlangt werden. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums, kann der Arbeitgeber den Dienstwagen hingegen berechtigterweise heraus verlangen. Diese beiden Fälle sind zu unterscheiden.

## Teilzeit – Der rechtliche Rahmen für weniger Arbeit

Teilzeit und beruflicher Erfolg passen angeblich nicht zusammen. Warum es für Führungskräfte so schwierig ist, im Job

kürzerzutreten – und wie es dennoch gelingen kann, erläutert Dr. Christoph Abeln in einem Beitrag bei FOCUS Online.

### Link zum Beitrag:

[http://www.focus.de/finanzen/karriere/management/tid-20729/teilzeit-wenig-arbeit-viel-karriere\\_aid\\_581349.html](http://www.focus.de/finanzen/karriere/management/tid-20729/teilzeit-wenig-arbeit-viel-karriere_aid_581349.html)

## Benachteiligung von Frauen bei tariflichem Vorruhestandsregelungen

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass Frauen im Vorruhestand genauso lange wie ihre männlichen Kollegen Versorgungsleistungen vom Arbeitgeber zustehen müssen. Bei anderslautenden Regelungen im Tarifvertrag liegt eine unzulässige geschlechtsspezifische Diskriminierung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte folgenden Fall zu entscheiden:

Die 1946 geborene Klägerin schied 2005 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Nach einem Tarifvertrag bezog sie im unmittelbaren Anschluss an das Arbeitsverhältnis ein Jahr lang Versorgungsleistungen in Form von Übergangsgeld. Nach den tarifvertraglichen Regelungen sollte das Versorgungsverhältnis dann

enden, wenn sie vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen konnte. Dies war bei der Klägerin 2006 der Fall, als sie das 60. Lebensjahr vollendete. Die Klägerin verlangte wie männliche Versorgungsempfänger behandelt zu werden, die das Übergangsgeld bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab; das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht könne für sich genommen die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen nicht rechtfertigen. Das LAG muss nun prüfen, ob die tariflichen Leistungen geeignet sind, den Nachteil des kürzeren Bezugszeitraums auszugleichen.

**Fazit:** Immer noch finden sich in Tarifverträgen Regelungen, die Frauen wegen ihres Geschlechts diskriminieren.

Die angegriffene Vorruhestandsregelung enthielt einen Versorgungsanspruch, der zu dem Zeitpunkt endet, ab dem vorzeitig Altersrente beansprucht werden kann. Diese Möglichkeit besteht für Frauen derzeit noch (letztmalig im Jahre 2011) im Alter von 60 Jahren (§ 237a SGB VI), für Männer dagegen erst mit 63 (§ 36 Satz 2 SGB VI). Dementsprechend endet der Versorgungsbezug für Frauen früher - sie müssen bei der Rente Abschläge von 18% (5 Jahre x 12 Monate x 0,3% je Monat) in Kauf nehmen, Männer dagegen deutlich weniger. Das BAG hält die Differenzierung im Grundsatz für unzulässig, hat dem Hessischen LAG aber aufgegeben, zu prüfen, ob die tariflichen Leistungen geeignet sind, den Nachteil des kürzeren Bezugszeitraums auszugleichen.

(Urteil des BAG vom 15.02.2011 - Aktenzeichen 9 AZR 584/09)

## Wann Facebook und Xing den Job kosten

Soziale Netzwerke wie Xing oder Facebook gehören in vielen Jobs zum Alltag. Wer mitmacht, kann aber seinen Job riskieren. Wann kann der Arbeitgeber zu Kündigungen greifen?

Der Beitrag auf Handelsblatt.com in Zusammenarbeit mit RA u. FAArbR Dr.

Christoph Abeln und RA u. FAArbR Alexander Haasler beschäftigt sich mit der aktuellen Situation und gibt einen Ausblick zur Rechtslage nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung des Beschäftigten-datenschutzes.

### Link zum Beitrag:

<http://www.handelsblatt.com/finanzen/recht-steuern/arbeitsrecht/wann-facebook-und-xing-den-job-kosten/3812754.html?p3812754=1>

## Buchanzeige: „Führungskräfte in Veränderungsprozessen: Praxishandbuch Arbeitsrecht“

Wir möchten Sie auf die Veröffentlichung unsers Buchs „Führungskräfte in Veränderungsprozessen: Praxishandbuch Arbeitsrecht“ aufmerksam machen. Das Buch erscheint im Gabler-Verlag voraussichtlich im Mai 2011.

Die Dynamik des Wirtschaftslebens nimmt in allen Branchen zu. Das bleibt nicht ohne Auswirkung auf die persönlichen Rahmenbedingungen für jede einzelne Führungskraft im Unternehmen. Wie Führungskräfte die Folgen von Veränderungen in ihrem Sinne beeinflussen können, zeigt dieses Handbuch aus fundierter Praxis-sicht auf. Es ist kein juristisches Fachbuch

im klassischen Sinne, sondern ein praxisorientierter Leitfaden, der die wesentlichen Schwerpunkte im Arbeitsleben und dessen Veränderungsprozessen behandelt.

Themen sind unter anderem Vergütung und Vergütungsbestandteile, Aufgabenänderungen, Versetzung und Entleitung, Umstrukturierungen im Unternehmen, change-of-control, Beförderung zum Geschäftsführer, Haftung und Compliance, Auslandsentsendung und Rückkehr, Trennungsszenarien von Führungskräften sowie Themen um Outplacement, Headhunting und Coaching.

## Zur Wirksamkeit einer kombinierten Arbeitsort- und Konzernversetzungsklausel

Das BAG hatte sich mit einem Fall auseinanderzusetzen, bei der es um die Wirksamkeit einer Konzernversetzungsklausel ging. Die Klägerin war als Steuerberaterin/Managerin bei einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit mehreren Niederlassungen in Deutschland beschäftigt. Sie wurde zunächst in der Niederlassung in Bielefeld beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach die Beklagte sich das Recht vorbehalten, die Mitarbeiterin im Bedarfsfall an ei-

nen anderen Ort und/oder bei einer anderen Gesellschaft des Konzerns einzusetzen. 2007 sollte sie nach München versetzt werden. Die Klägerin kündigte an, ihre Stelle in München nicht anzutreten und bot ihre Arbeitsleistung in Bielefeld an. Die Beklagte kündigte ihr schließlich wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Dagegen und gegen die Versetzung ging die Klägerin gerichtlich vor. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das

Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Das BAG hatte zunächst zu prüfen, in welchem Umfang die Klauseln der AGB-Kontrolle unterliegen. Dabei galt es im ersten Schritt zu klären, ob die die Konzernversetzungsklausel von der Arbeitsortversetzungsklausel inhaltlich zusammenhängen. Ist das der Fall, führt die Unwirksamkeit der einen Klausel zwingend auch zur Unwirksamkeit der anderen Klausel. Dies hat das BAG jedoch verneint, was sich insbesondere aus der Formulierung „und/oder“ ergibt. Aus dem Grund kam es auf die Wirksamkeit der Konzernversetzungsklausel in diesem Fall nicht an, denn die Klägerin wurde nicht innerhalb des Konzerns versetzt.

Danach hat das BAG erklärt, dass hinsichtlich des Arbeitsorts die Klausel dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO. Dadurch ist sie zwar nicht an der Angemessenheitskontrolle zu messen; Sie unterliegt jedoch als kontrollfreie Hauptabrede den Unklarheiten- und Transparenzregelungen. Hier galt es zu klären, ob die Klausel, die den Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bundesweit an einem anderen Standort einzusetzen nicht deshalb intransparent ist, weil weder ein maximaler Entfernungsradius noch eine angemessene Ankündigungsfrist ver-

einbart ist. Dies hat das BAG jedoch abgelehnt, denn dies würde dazu führen, dass der Arbeitgeber auf im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Veränderungen reagieren könnte. Die Angemessenheit der Entfernung und eine gegebenenfalls notwendige Ankündigungsfrist sind jedoch im Rahmen der Ausübungskontrolle zu prüfen. Um dies festzustellen, wurde das Verfahren an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Danach wird sich dann die Wirksamkeit der Versetzung ergeben. Die Kündigung der Beklagten ist in jedem Fall unwirksam. Ist die Versetzung wirksam, hätte der dortige Betriebsrat angehört werden müssen. Sollte die Versetzung unwirksam sein ergibt sich die Unwirksamkeit der Kündigung aus dem Fehlen von rechtfertigenden Gründen gemäß § 1 Abs. 12 KSchG und § 626 Abs. 1 BGB.

**Fazit:** Leider hat das BAG nichts zur Wirksamkeit der Konzernversetzungsklausel gesagt. Das Urteil zeigt jedoch, dass bei Arbeitsortversetzungsklauseln, die dem gesetzlichen Direktionsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 Satz 1 GewO entsprechen, Weisungen dem billigen Ermessen entsprechen müssen. Dies unterliegt einer vollen gerichtlichen Kontrolle möglich.

(Urteil des BAG vom 13.4.2010 - Aktenzeichen 9 AZR 36/09)