



# NEWSLETTER 2/2011

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 Informationen über unser neues Buch „Führungskräfte in Veränderungsprozessen – Praxishandbuch Arbeitsrecht“.

Wenn Sie Fragen zu einem dieser Themen haben, zögern Sie nicht uns anzusprechen.

Zum Inhalt:

Abeln Rechtsanwälte – Ab sofort auch auf Twitter!.....	2
Kanzlei Abeln kippt vertragliche Altersbefristung in erster Instanz .....	2
Wie sich Mitarbeiter bezahlten Urlaub sichern können.....	3
Am 17. Juni erscheint unser neues Buch!.....	4
Arbeitsgericht Berlin entscheidet zugunsten der Betriebsrentner.....	4
Leistungsgerechte Bezahlung von Mitarbeitern.....	5
Das verschenkte Pflichtgefühl.....	5

## Abeln Rechtsanwälte – Ab sofort auch auf Twitter!

Seit kurzem können Sie uns auf Twitter folgen - verpassen Sie keine aktuellen Nachrichten mehr, die Sie als Führungs-

kraft betreffen! Kurz, prägnant und relevant. Hier der Link!

[http://twitter.com/abeln\\_arbeitsr](http://twitter.com/abeln_arbeitsr)

## Kanzlei Abeln kippt vertragliche Altersbefristung in erster Instanz

Der Angestellte war bei einer Versicherung als Führungskraft beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bei

Erreichen des 60. Lebensjahrs vor. Nachdem er wiederholt Freistellungsangebote abgelehnt hatte, erklärte sein Arbeitgeber ihn für unwiderruflich freigestellt und be-

setzte seine Position neu – gegen den Willen der Führungskraft. Der gesamte Betrieb wurde darüber informiert, der Mitarbeiter werde aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass der Betrieb verpflichtet ist, den Mitarbeiter zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen, weil die Freistellung unwirksam war. Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung (so schon das BAG). Eine Freistellung des Arbeitnehmers ist nur bei einem besonders schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers zulässig. Nach der Ansicht des Gerichts lag ein solches besonders schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers nicht vor. Weiterhin entschied das Arbeitsgericht, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 60. Lebensjahr das Arbeitsverhältnis nicht beenden wird. Die Regelung im Arbeitsvertrag des Angestellten stellt eine starre Altersgrenze da,

die gemäß § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz einen sachlichen Grund voraussetzt. Ein solcher war nach der Meinung des Gerichts aber nicht gegeben. Ob die Regelung auch aus anderen rechtlichen Gründen unwirksam war, musste das Gericht nicht mehr entscheiden.

### **Warum ist die Entscheidung wichtig?**

Gegen ihren Willen können Führungskräfte trotz vertraglicher Regelung nicht freigestellt und zwangsverrentet werden. Mit einer vertraglichen Zwangsverrentung zum 60. Lebensjahr wären Abschläge bei der betrieblichen Altersversorgung, Abschläge bei der gesetzlichen Altersversorgung, eine Sperrzeit beim etwaigen Bezug von Arbeitslosengeld sowie eine erhebliche Reduzierung des erreichbaren Gehalts verbunden. (Urteil vom ArbG Hamburg vom 05.05.2011 – Geschäftszeichen 7 Ca 544/10)

## Wie sich Mitarbeiter bezahlten Urlaub sichern können

Die Krise am Arbeitsmarkt ist vorbei. Mitarbeiter können die Gunst der Stunde nutzen – und über eine Auszeit nachdenken. Was bei Sabbatical, Teilzeit und Bildungs-

urlaub zu beachten ist. Beitrag auf Handelsblatt.com in Zusammenarbeit mit unserer Kanzlei.

### **Link zum Beitrag:**

<http://www.handelsblatt.com/finanzen/recht-steuern/arbeitsrecht/wie-sich-mitarbeiter-bezahlten-urlaub-sichern-koennen/4116188.html>

Am 17. Juni 2011 ist es soweit!

An diesem Tag erscheint unser neuestes Buch: „Handbuch für Führungskräfte: Ein Praxisratgeber in Veränderungsprozessen“. 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

Sie als Führungskraft die Folgen von Veränderungen in Ihrem Sinne beeinflussen können, zeigen wir Ihnen aus fundierter Praxissicht auf. Auf unserer Webseite können Sie sich ein exklusives Probekapitel nebst Inhaltsübersicht und Stichwortverzeichnis anschauen!

**Link zum Probekapitel:**

[http://www.abeln-arbeitsrecht.de/images/stories/Dateien/Abeln\\_Handbuch\\_fuer\\_Fuehrungskraefte\\_Probekapitel.pdf](http://www.abeln-arbeitsrecht.de/images/stories/Dateien/Abeln_Handbuch_fuer_Fuehrungskraefte_Probekapitel.pdf)

**Außerdem führen wir eine kurze Umfrage zur Gestaltung unserer Webseite durch, bei der Sie Gelegenheit haben, eines von fünf Exemplaren unseres Buches zu gewinnen! Zur Umfrage gelangen Sie mit diesem Link:**

<http://www.abeln-arbeitsrecht.de/index.php/de/component/content/article/149-umfrage.html>

## Arbeitsgericht Berlin entscheidet zugunsten der Betriebsrentner

Ein Streit über die Erhöhung der Betriebsrente wurde nun vom Arbeitsgericht Berlin entschieden. Kläger war ein ehemaliger Angestellter einer Bank, der seit seinem Ausscheiden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezieht. In der Vergangenheit wurden die Betriebsrentenleistungen regelmäßig angepasst, doch die Bank teilte dem Angestellten im Januar 2010 mit, dass die Rente zum Beginn des Jahres 2010 aus wirtschaftlichen Gründen nicht angepasst werde. Der Angestellte behauptet, dass der geltend gemachte Anspruch

von 6 % Rentenerhöhung der wirtschaftlichen Ertragskraft der Bank entspreche und verweist damit auf positive Pressemitteilungen der Bank für das Jahr 2010. Das negative Ergebnis von 2008, welches die Bank anführte, sei durch die Wirtschafts- und Finanzkrise bedingt und nicht auf die Zukunft zu projizieren.

Das Arbeitsgericht Berlin folgte der Ansicht des Klägers und gab der Klage statt. Zur Begründung berief sich das Gericht auf § 16 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung).

Gemäß dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind sowohl die Belange der Versorgungsempfänger als auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Nach Ansicht des Gerichts ist das Krisenjahr 2008 nicht als entscheidungser-

heblich anzusehen, da es sich erkennbar um eine Zuspitzung gehandelt hat, deren Fortsetzung bzw. Wiederholung nach den eigenen Prognosen der Bank nicht zu befürchten ist. Die Bank muss sich also an ihren eigenen Prognosen festhalten lassen, die eine außerordentlich günstige wirtschaftliche Entwicklung verheißen. (Urteil des ArbG Berlin vom 27.09.2010 – Geschäftszeichen 19 Ca 7694/10)

## Leistungsgerechte Bezahlung von Mitarbeitern

Der Beitrag im Tagesspiegel in Zusammenarbeit mit Dr. Christoph Abeln vom 8. Mai 2011 beschäftigt sich mit der Frage, ob es rechtlich möglich ist, leistungsstärkeren Mitarbeitern mehr Gehalt zu zahlen als den weniger leistungsstarken. Werden diese anderen Mitarbeiter dann nicht be-

nachteiligt? Liegt damit nicht ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor? Der Beitrag klärt diese Fragen und nennt die Voraussetzungen, die unterschiedlich hohe Gehälter vergleichbarer Mitarbeiter rechtfertigen.

### Link zum Beitrag:

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/an-christoph-abeln-fachanwalt-fuer-arbeitsrecht/4145644.html>

## Das verschenkte Pflichtgefühl

Überstunden, Endlosmeetings, Dauerbereitschaft an iPhone und Blackberry – für viele Arbeitnehmer ist das schon fast Normalität. Belohnt wird das Engagement

nur selten. Dabei ist die Gesetzeslage eindeutig. Ein Beitrag auf Focus-Online in Zusammenarbeit mit unserer Kanzlei.

### Link zum Beitrag:

[http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-22632/arbeitsrecht-das-verschenkte-pflichtgefuehl\\_aid\\_636686.html](http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-22632/arbeitsrecht-das-verschenkte-pflichtgefuehl_aid_636686.html)