



# NEWSLETTER 4/2011



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wünschen Ihnen und Ihren Familien ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest 2011!

Mit unserem Newsletter möchten wir Sie auf neue praxisrelevante Themen und diesmal besonders auf unsere arbeitsrechtliche Vortragsreihe aufmerksam machen.

Nach dem erfolgreichen Start unserer arbeitsrechtlichen Vortragsreihe mit dem Forum F3 und aufgrund der hohen Nachfrage haben wir für 2012 die Fortsetzung der Veranstaltungsreihe zunächst an vier weiteren Standorten geplant. Zu diesen möchten wir Sie herzlich einladen. Rechtsanwalt Dr. Abeln wird zu ausgewählten arbeitsrechtlichen Schwerpunkt-Themen, speziell im Zusammenhang mit Führungskräften und leitenden Angestellten, sprechen, wie zum Beispiel Versetzungsklauseln, Vertragsänderungen und aus gegebenem Anlass Altersgrenzklauseln in Arbeitsverträgen. Hierfür sind zunächst folgende Veranstaltungstermine geplant:

- **Dienstag, 24. Januar um 17 Uhr in München**  
(Hotel Bayerischer Hof, Promenadeplatz 2-6, 80333 München)
- **Donnerstag, 16. Februar um 17 Uhr in Düsseldorf**  
(Hotel Intercontinental, Königsallee 59, 40215 Düsseldorf)
- **Donnerstag, 22. März um 17 Uhr in Stuttgart**  
(Hotel Steigenberger Graf Zeppelin, Arnulf-Klett-Platz 7, 70173 Stuttgart)
- **Dienstag, 24. April um 17 Uhr in Hannover**  
(Kastens Hotel Luisenhof, Luisenstraße 1-3, 30159 Hannover)

**Link zur Einladung:**

<http://www.abeln-arbeitsrecht.de/index.php/de/component/content/article/160-einladung-.html>

## Inhaltsverzeichnis:

„Zwangsruhestand“ mit 60 ist rechtswidrig – Urteil jetzt rechtskräftig.....	3
Vorsicht vor dem Mediationsverfahren bei Rechtsschutzversicherungen.....	4
EuGH: Urlaubsanspruch Langzeiterkrankter darf eingeschränkt werden.....	4
BAG bestätigt Bonuskürzungen der Commerzbank.....	5
Institutsvergütungsverordnung sorgt für Rechtsunsicherheit.....	5
Schluss mit rechtswidrigen Versetzungen nach Gutsherrenart.....	6
Stehen mir Pausen am Bildschirm zu?.....	6
Rückständiges Arbeitsentgelt: Wie bekomme ich mein Gehalt?.....	6
Neues Büro in Hamburg.....	7

## „Zwangsruhestand“ mit 60 ist rechtswidrig – Urteil jetzt rechtskräftig

Vertragliche Altersgrenzen, die z.B. vorsehen, dass man mit dem 60. Lebensjahr in Ruhestand gehen muss, sind rechtswidrig. Das Arbeitsgericht Hamburg entschied in einem jetzt rechtskräftig gewordenen Urteil, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern eben auch der Arbeitnehmer entscheiden kann, wie es nach dem 60. Lebensjahr weitergeht. Das beklagte Versicherungsunternehmen musste jetzt das Berufungsverfahren wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit zurücknehmen. Damit besteht mit dem von der Kanzlei Abeln erstrittenen Urteil erstmals eine **echte Wahlmöglichkeit** für Mitarbeiter, mit einer Altersgrenzklausel im Arbeitsvertrag. Schon im September 2011 hatte der Europäische Gerichtshof eine wichtige Ent-

scheidung zur Altersdiskriminierung in Tarifverträgen getroffen: Ein automatischer „Zwangsruhestand“ bei Erreichen eines Alters von 60 Jahren ist europarechtswidrig und muss geändert werden. Die Entscheidungen haben große Auswirkungen auf die Arbeitswelt: Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter abweichend von gesetzlichen Regelungen frühere Renteneintrittsalter vorsehen, können künftig dazu gezwungen werden, ihre Verträge entsprechend anzupassen, sofern eine unverhältnismäßige Diskriminierung wegen des Alters festgestellt wird.

**FAZIT:** Leitende Mitarbeiter können weiterhin mit 60 in den Ruhestand gehen, sie müssen dies jedoch nicht!

## Vorsicht vor Mediationsverfahren bei Rechtsschutzversicherungen

Arbeitnehmer sollten beim Abschluss von Rechtsschutzversicherungen einiges Neues beachten: in neuen Klauseln verlangen Rechtsschutzversicherungen, dass sich Arbeitnehmer vor einem Prozess zunächst einem Mediationsverfahren stellen. Dabei muss man jedoch ganz besonders aufpassen: die dreiwöchige Frist nach der Kündigung für eine Kündigungsschutzklage läuft in der Zeit der Mediation weiter. Wer also nicht achtgibt, läuft Gefahr, wegen der Mediation seine Möglichkeit zur Kündigungsschutzklage zu versäumen. Geschäftsführer müssen zusätzlich bei Haftpflichtversicherungen aufpassen. Es ist zu

empfehlen, den strafrechtlichen und den zivilrechtlichen Haftpflichtschutz bei verschiedenen Versicherungen zu nehmen, damit im Haftungsfall einem möglichen Austausch zwischen den Versicherungen nicht Vorschub geleistet wird. Am besten ist es daher eine D&O-Versicherung (Managerhaftpflichtversicherung) abzuschließen.

**FAZIT:** Versicherungen, die ein Mediationsverfahren fordern, entsprechen nicht den Rechtsschutzinteressen des Versicherten. Ein Abschluss derartiger Versicherungen ist aus anwaltlicher Sicht nicht zu empfehlen.

## EuGH: Urlaubsanspruch Langzeiterkrankter darf eingeschränkt werden

Lange wurde um den Urlaub von Langzeiterkrankten gerichtlich gerungen. Nun hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass der Urlaubsanspruch der Langzeiterkrankten doch auf 15 Monate eingeschränkt werden darf. Geklagt hatte ein Mann, der 2002 wegen eines Herzinfarkts für arbeitsunfähig erklärt wurde. Das Arbeitsverhältnis endete jedoch erst 2008, der Arbeitnehmer verlangte die Abgeltung des nicht genommenen Jahresurlaubs für 2006, 2007 und 2008. Nach der Entscheidung der Vorinstanz sei der Anspruch gemäß des Tarifvertrages erloschen. Der EuGH bestätigte diese Ansicht nun. Das

Recht auf unbegrenztes Ansammeln von Urlaubsansprüchen während eines langen Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit entspreche nicht dem Zweck des Urlaubsanspruchs. Der Urlaub solle dem Arbeitnehmer ermöglichen, „sich von seiner Arbeit zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen“. Die Ruhezeit müsse nicht unbedingt im laufenden Kalenderjahr, sondern könne auch später genommen werden. „Überschreitet der Übertrag aber eine gewisse zeitliche Grenze, so fehlt dem Jahresurlaub seine positive Wirkung für den Arbeitnehmer im Hinblick auf den in der

Erholungszeit bestehenden Zweck“, so die Begründung des EuGH. Wer mehrere Jahre lang arbeitsunfähig sei habe daher nachträglich keinen Anspruch auf Geld für nicht genommenen Urlaub. Ein Übertra-

gungszeitraum von 15 Monate erschien dem EuGH als vernünftig. Es bleibt allerdings abzuwarten, wie die deutschen Arbeitsgerichte auf das Urteil reagieren. (EuGH, Urteil vom 22.11.2011, C-214/10)

## BAG bestätigt Bonuskürzungen der Commerzbank

Das Bundesarbeitsgericht hat am 12. Oktober 2011 die Kürzung der Boni für das Jahr 2008 für die Investmentbanker der Commerzbank bestätigt. Nach Ansicht der Richter haben die erwirtschafteten Verluste der Bank die Kürzung gerechtfertigt. Anders als die Vorinstanzen nahm das BAG jedoch eine grundsätzliche Bindung

an die Bonuszusage an. Die Vorinstanzen waren noch der Meinung, die Bonusbriefe an die Mitarbeiter seien nur unverbindlich gewesen. Dem folgte das BAG, soweit ersichtlich, nicht. In zwei weiteren Fällen hat das BAG den Revisionen der in den Vorinstanzen unterlegenen Kläger stattgegeben.

### Link zum Beitrag:

<http://www.abeln-arbeitsrecht.de/index.php/de/presse/173-bag-bestaetigt-bonuskuerzungen-der-commerzbank-2008.html>

## Institutsvergütungsverordnung sorgt für Rechtsunsicherheit

Interview mit Dr. Christoph Abeln in der BÖRSENZEITUNG vom 2. November 2011. Manche Arbeitgeber nutzen die Institutsvergütungsverordnung als Vorwand, um die Vergütung ihrer Angestellten zu deren Nachteil zu verändern. Oft werden dabei Änderungen vorgeschlagen, die von der Institutsvergütungsverordnung nicht ansatzweise gefordert werden. Worauf

müssen Sie achten, wenn Ihr Arbeitgeber Ihre arbeitsvertraglichen Vergütungsregelungen anpassen möchte? Unser Beitrag in der BÖRSENZEITUNG verrät es.

**Tipp:** Da für leitende Mitarbeiter im Versicherungsunternehmen die sogenannte Versicherungsvergütungsverordnung gilt, sollten diese bei angestrebten Vertragsänderungen auf der Hut sein!

### Link zum Beitrag:

[http://www.abeln-arbeitsrecht.de/images/stories/Dateien/abeln\\_boersenzeitung\\_nov\\_2011.pdf](http://www.abeln-arbeitsrecht.de/images/stories/Dateien/abeln_boersenzeitung_nov_2011.pdf)

## Schluss mit rechtswidrigen Versetzungen nach Gutsherrenart

In einem Beitrag in HANDELSBLATT und WIRTSCHAFTSWOCHE erklären Dr. Christoph Abeln und Marc Repey wie sich

Mitarbeiter gegen rechtswidrige Versetzungen wehren können.

### **Link zum Beitrag:**

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/buero-special/schluss-mit-der-versetzung-nach-gutsherrenart/4608538.html>

## Stehen mir Pausen am Bildschirm zu?

Ein Bericht von Dr. Christoph Abeln in der Rubrik „Karrierefrage“ des Berliner TAGESSPIEGEL über den Gesundheitsschutz

am Bildschirmarbeitsplatz vom 17. September 2011.

### **Link zum Beitrag:**

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/an-christoph-abeln-fachanwalt-fuer-arbeitsrecht/4617490.html>

## Rückständiges Arbeitsentgelt: Wie bekomme ich mein Gehalt?

Welche Möglichkeiten bestehen, wenn der Arbeitgeber rückständiges Arbeitsentgelt noch nicht gezahlt hat? Lesen Sie dazu den

Beitrag im TAGESSPIEGEL von Dr. Christoph Abeln vom 2. Oktober 2011.

### **Link zum Beitrag:**

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/an-christoph-abeln-fachanwalt-fuer-arbeitsrecht/4678406.html>



## Neues Büro in Hamburg

Abeln Rechtsanwälte hat ein neues Büro in Hamburg eröffnet. Aufgrund unserer vielfältigen Tätigkeit in Norddeutschland freuen wir uns, Ihnen unsere persönliche

arbeitsrechtliche Expertise auch in der Hansestadt anbieten zu können. Sie finden uns ab sofort unter folgender Adresse:

*Neuer Wall 63*

*20354 Hamburg*

*Telefon: 040 - 808093 - 305*

*Telefax: 040 - 808093 - 111*

*E-Mail: [hamburg@abeln-arbeitsrecht.de](mailto:hamburg@abeln-arbeitsrecht.de)*