



Newsletter 3/2012



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Arbeitsrecht ist in ständiger Bewegung. Wir haben deshalb für Sie neue wichtige Entscheidungen zusammengefasst und geben Ihnen Hinweise auf Presseartikel, die in Zusammenarbeit mit der Kanzlei Abeln entstanden sind.

Inhaltsverzeichnis

Wie Manager sich um Kopf und Kragen reden	2
Ankündigung: Seminar für Führungskräfte	3
Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Bonuszahlung	4
One-Way-Ticket mit Tücken	5
Zur Erstattungsfähigkeit von Vorstellungskosten bei Anreise mittels Flugzeug.....	6
Employment Law Guidebook.....	7
In eigener Sache	7

Wie Manager sich um Kopf und Kragen reden

In Compliance-Untersuchungen werden Manager immer öfter zu scheinbar harmlos erscheinenden Gesprächen eingeladen. Besonders heikel sind derartige Unterredungen, wenn sie auf Initiative der US-Börsenaufsicht SEC und unter Anwesenheit von deren Mitarbeitern und Anwälten stattfinden. Im Glauben, nichts zu verbergen zu haben, laufen gutgläubige Führungskräfte Gefahr, ihren Job zu verlieren,

weil Bauernopfer gefunden werden müssen.

In der letzten Ausgabe der Börsenzeitung vom 6. Oktober 2012 gibt Dr. Abeln in einem Interview der Führungskraft wichtige Verhaltensregeln an die Hand und erklärt, worauf man in jedem Fall achten sollte.

Link zum Beitrag:

http://abeln-arbeitsrecht.de/images/stories/abeln_boersenzeitung_6.Oktober2012.pdf

Ankündigung: Seminar für Führungskräfte

Wir setzen auch in diesem Jahr unsere erfolgreiche Praxis-Vortragsreihe für Führungskräfte fort. Dabei geben wir insbesondere praktische Hilfe zum eigenen Anstellungsverhältnis, Trennungsvereinbarungen und der betrieblichen Altersversorgung.

Führungskräfte und leitende Angestellte stehen neben Ihrem komplexen Aufgabenbereich und der eigenen Führungsverantwortung nicht selten vor schwierigen Situationen im eigenen Arbeitsverhältnis. Bei Fragen der Erweiterung oder der Reduzierung des Verantwortungsbereiches, der Bonifikation, der vom Arbeitgeber angebotenen Trennung bis zum Umgang mit der betrieblichen Altersversorgung, treten als Führungskraft immer wieder neue Fragen auf.

Zwei Experten aus der Praxis zeigen Ihnen, wie Sie Fallstricke im Arbeitsverhältnis geschickt meistern können, die Trennung zum eigenen Vorteil nutzen und dabei Ihre Ansprüche aus der Altersversorgung noch geschickt optimieren.

Herr Dr. Christoph Abeln, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gründer der gleichnamigen Anwaltsboutique in Berlin, Hamburg und Frankfurt (Main) und Autor des Handbuchs für Führungskräfte, berät und vertritt seit Jahren erfolgreich Führungskräfte, Vorstände und Geschäftsführer aller Branchen in allen Fragen des Arbeitsrechts.

Herr Dr. Harald Zessin, Versicherungsmathematiker, ehemaliger Chefaktuar der Allianz und heute Geschäftsführer der Timeline ProVision, Beratung und Consulting, verfügt über eine ausgewiesene Expertise im Bereich der (betrieblichen) Altersversorgung und berät auch als Sachverständiger deutsche Gerichte, Unternehmen und Privatpersonen.

Diese Experten stehen Ihnen an ausgewählten Standorten in kleinem Kreis Rede und Antwort und informieren Sie über Ihre Chancen und Möglichkeiten. Bitte beachten Sie, dass die Teilnehmeranzahl auf 20 Teilnehmer je Veranstaltung begrenzt ist.

Termine:

- 16. Oktober 2012, Hamburg, Park Hyatt Hamburg, Bugenhagenstrasse 8
- 29. November 2012, Berlin, Grand Hotel Esplanade, Lützowufer 15
- 04. Dezember 2012, Stuttgart, Steigenberger Graf Zeppelin, Arnulf-Klett-Platz 7
- 11. Dezember 2012, München, Bayerischer Hof, Promenadeplatz 2-6

Weitere Informationen sowie die Möglichkeit, sich anzumelden, finden Sie hier:

<http://www.abeln-arbeitsrecht.de/index.php/de/component/content/article/202-seminar-2012.html>

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Bonuszahlung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte zu entscheiden, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dadurch verletzt wird, dass der Arbeitgeber ein Vergütungssystem mit unterschiedlichen Komponenten für einzelne Arbeitnehmergruppen einführt.

Dabei sollte ein Bonus, dessen Höhe allein vom Unternehmensergebnis und nicht von individuellen Leistungen der Mitarbeiter abhing, ersetzt werden. Das neue Gratifikationssystem sollte mit unterschiedlichen Komponenten und Faktoren und für einzelne Arbeitnehmergruppen unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche Leistungen, auch abhängig von seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, gewähren. Dies sollte bestehende erhebliche Vergütungsunterschiede abmildern oder sie ausgleichen. Der Kläger erhielt den neuen Bonus nicht. Da er der Auffassung war, das neue Bonussystem verletze den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, hat er sich mit seiner Klage an das Arbeitsgericht gewandt.

Das BAG hat zunächst festgestellt, dass ein Arbeitgeber grundsätzlich in seiner Entscheidung frei ist, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine vertraglich nicht vereinbarte Leistung freiwillig gewährt. Bei einer solchen Gewährung ist er aber an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er die freiwillige Leistung nach von ihm selbst gesetzten allgemeinen Regeln gewährt.

Der gewohnheitsrechtlich anerkannte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ebenso wie sachfremde Differenzierung zwischen Gruppen von Arbeitnehmern. Eine Einschränkung findet der Grundsatz wegen des Vorrangs der Vertragsfreiheit im Bereich der Vergütung. Er greift jedoch dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund genereller Regelungen für bestimmte Zwecke gewährt.

Zahlt er aufgrund abstrakter Regelungen eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und legt er entsprechend dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies den sachlichen Kriterien entspricht.

Eine sachfremde Benachteiligung liegt nicht vor, wenn Gründe vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, ihnen die anderen Arbeitnehmern gewährten Leistungen vorzuenthalten.

Wenn eine unterschiedliche Ausgestaltung der Zusatzleistung nach Gruppen von Arbeitnehmern feststeht, muss der Arbeitgeber die Gründe für eine Differenzierung offenlegen und substantiiert die sachlichen Entscheidungsgründe dardarlegen. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach oder ist die

unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden.

Im vorliegenden Fall war eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht festzustellen, so dass das BAG den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen hat, welches nun aufzuklären hat, ob für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen eine unterschiedliche Vergütungsstruktur besteht. Sollte aufgrund einer andersartigen Tätigkeit eine unterschiedliche Vergütung gerechtfertigt sein, dürfen diese Mitarbeiter von der Zahlung

des neuen Bonussystems ausgenommen sein. Das BAG hat dabei festgestellt, dass mit einer durch Besonderheiten charakterisierten und deshalb eigenständig zu bewertenden Tätigkeit nicht nur unterschiedliche Grundvergütungen, sondern auch unterschiedliche Zusatzvergütungen verbunden sein können.

(BAG, Urteil vom 12.10.2011, 10 AZR 510/10)

Das BAG bestätigt mit diesem Urteil seine Rechtsprechung zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf Bonuszahlungen und zeigt die Voraussetzungen und Grenzen für unterschiedliche Gratifikationssysteme im Unternehmen.

One-Way-Ticket mit Tücken

Eine Station im Ausland hilft nicht selten der Karriere auf die Sprünge. Wer für einen Job ins Ausland geht, sollte die arbeitsvertraglichen Grundlagen genau prüfen und schon vorher an die Rückkehr denken. Rechtsanwalt André Kasten erläu-

tert in einem Beitrag in der Deutschen Logistikzeitung vom 31. Mai 2012, was eine Führungskraft bei ihrer Auslandsentsendung wissen muss. Den Beitrag können Sie als PDF-Dokument auf unserer Internetseite lesen.

Link zum Beitrag:

http://www.abeln-arbeitsrecht.de/images/stories/DVZ_v_31_Mai_21012_Andre_Kasten_Abeln.pdf

Zur Erstattungsfähigkeit von Vorstellungskosten bei Anreise mittels Flugzeug

Der potentielle Arbeitgeber muss einem Bewerber alle Vorstellungskosten ersetzen, die der Bewerber den Umständen nach für erforderlich halten durfte. Zu den erstattungspflichtigen Kosten gehören insbesondere auch die Fahrtkosten, die der Bewerber aufwendet, sofern diese zum Zwecke des Aufsuchens des Arbeitgebers erforderlich sind.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte zu entscheiden, ob auch Flugkosten zu erstatten sind.

Die Beklagte hatte mittels einer Stellenanzeige eine Teamleitung für die Abteilung IT- und Kommunikationstechnik gesucht. Der Kläger wurde nach seiner Bewerbung zu einem Gespräch eingeladen. Er reiste von Hamburg nach Düsseldorf mit dem Flugzeug an. Nachdem er nicht eingestellt wurde, machte er Bewerbungskosten in Höhe von rund 429,00 Euro geltend, die insbesondere auch das Flugticket umfassten. Die Beklagte erstatte nur Kosten in Höhe von 234,00 Euro. Der Kläger meint, ihm stehe ein Erstattungsanspruch in Höhe der weiteren 195,00 Euro zu.

Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass dem Kläger dieser Anspruch nicht zusteht. Unabhängig davon, ob man annimmt, Flugkosten seien nur zu erstatten, wenn der Arbeitgeber die Übernahme zugesagt hat oder aber die Höhe der ersatzfähigen Kosten sich nach der Bedeutung der aus-

geschriebenen Stelle bestimme (insbesondere nach der übliche Vergütung: je höher diese ist, desto eher darf der Bewerber eine Anreise in der 1. Klasse der Bahn oder per Flugzeug erforderlich halten), besteht hier kein solcher Anspruch. Der Kläger durfte die Erstattung von Flugkosten nicht für erforderlich oder angemessen halten. Dies ergibt sich bereits daraus, dass er sich auf die Stelle einer Teamleitung mit fünf Mitarbeitern beworben hat. Auch die Vergütung lässt nicht erkennen, dass es sich um eine Stellung gehandelt hat, bei der die regelmäßige Benutzung von Flugzeugen üblich ist.

Etwas anderes könnte sich jedoch dann ergeben, wenn das Bewerbungsgespräch zu einer Zeit beginnt, die zu einem unzumutbaren Beginn der Reise führen würde. Die Nutzung eines Flugzeuges kann dann erstattungsfähig sein, wenn durch sie ansonsten anfallende erforderliche Übernachtungskosten vermieden werden können. Dies war jedoch hier nicht der Fall, da das Gespräch gegen 14 Uhr stattfand.

(ArbG Düsseldorf, Urteil vom 25.5.2012, 2 Ca 2404/12)

Das Urteil des ArbG Düsseldorf bringt weiter etwas Klarheit in die umstrittene Frage der Ersatzfähigkeit von Anreisen zum Bewerbungsgespräch per Flugzeug. Neben den Fällen, in denen der Arbeitgeber ausdrücklich der Übernahme der Kos-



ten zugestimmt hat, besteht wohl auch dann ein Anspruch, wenn es bei der späteren Beschäftigung sozial adäquat und üb-

lich ist, vergleichbare Distanzen mit dem Flugzeug zu überwinden.

Employment Law Guidebook

Auf unserer Internetseite haben wir eine englischsprachige Serie als Employment Law Guidebook gestartet. Damit möchten wir unsere ausländischen Mandanten für die Besonderheiten des deutschen Arbeitsrechts sensibilisieren, da dies sehr von den Arbeitsrechtssystemen in anderen Staaten,

zum Beispiel in den Vereinigten Staaten oder dem Vereinigtem Königreich, abweicht.

Die Serie gibt bis jetzt Antworten zu folgenden Themen: „Which law is applicable?“, „Employment contracts“ und „Contract control (AGB-Kontrolle)“.

Unser Employment Law Guidebook finden Sie hier:

<http://www.abeln-arbeitsrecht.de/index.php/en/employment-law-guidebook.html>

In eigener Sache

Wir freuen uns, dass unserem Kollegen, Herrn Rechtsanwalt André Kasten, in der kürzest möglichen Zeit, der Titel „*Fachanwalt für Arbeitsrecht*“ durch die Rechtsanwaltskammer Berlin verliehen wurde.