
Arbeitsrecht-Newsletter für Führungskräfte

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in wenigen Wochen ist es soweit: die Kanzlei Abeln veranstaltet mit renommierten Experten aus Rechtsprechung, Headhunting und Consulting ihren diesjährigen Führungskräfte-Tag im Grand Hotel Esplanade in Berlin. Nähere Informationen dazu gibt es in diesem Newsletter. Über Ihr Kommen würde ich mich freuen.

Darüber hinaus finden Sie hier wie immer viele relevante Urteile und Informationen rund um das Arbeitsrecht für Führungskräfte. Sollten Sie Fragen zu einem der Urteile haben oder anderweitig Unterstützung in arbeitsrechtlichen Punkten benötigen, so setzen Sie sich gern mit mir und meinen Mitarbeitern in Verbindung. Ich wünsche Ihnen einen schönen Herbst und eine informative Lektüre.

Ihr

Dr. Christoph Abeln

Fachanwalt für Arbeitsrecht



Inhaltsverzeichnis:

Terminhinweis: Führungskräfte-Tag im November	2
Wenn Frauen im Job plötzlich unerwünscht sind	2
Wie viel Arbeitseinsatz der Arbeitgeber verlangen darf	2
Machtkampf bei der Commerzbank: Wie wird man einen Vorstand los?	3
Unbegründete Schmerzensgeldklage kann zu Schadensersatz führen	3
Verhaltensbedingte Kündigung leistungsschwacher Arbeitnehmer	4
Außerordentliche Kündigung aufgrund Wettbewerbsverstoß	4
Verdeckte Videoüberwachung von Arbeitnehmern	5
Bei „unsauberem“ Headhunting droht Schadensersatz	6
Handbuch für Führungskräfte ab sofort im iBook-Store von Apple	6

Ansprechpartner:

Redaktion ABELN Rechtsanwälte
Kurfürstendamm 56
10707 Berlin
Tel. 030 88 70 48 00
redaktion@abeln-arbeitsrecht.de
www.abeln-arbeitsrecht.de

Führungskräfte am 6. November in Berlin

Häufig stehen Führungskräfte und leitende Angestellte vor schwierigen Situationen im eigenen Arbeitsverhältnis: zum Beispiel bei Fragen zur Bonifikation, der Erweiterung oder Reduzierung des Verantwortungsbereiches, der betrieblichen Altersvorsorge oder der vom Arbeitgeber angebotenen Trennung. Auf dem diesjährigen Führungskräfte am 6. November zeigen Ihnen fünf Praxisexperten, wie Sie auch in solchen Fällen Ihre Karriere erfolgreich gestalten. Während allen Vorträgen und anschließenden Diskussionen stehen Ihnen die Experten auf dem Podium ständig zur Verfügung. Darüber hinaus informieren Sie die Refe-

renten, unter anderem aus Rechtsprechung, Headhunting und Consulting über Ihre Möglichkeiten im kleinen Kreis. Die Seminarkosten betragen 149,- EUR (inkl. MwSt.) einschließlich Pausensnack, Lunchbuffet und Getränken. Nähere Informationen zum Ablauf und den Dozenten finden Sie [hier](#).

Ihre Anmeldung schicken Sie bitte bis zum 8. Oktober 2013 per

E-Mail (seminar@abeln-arbeitsrecht.de),

Fax (030 - 88 70 48 0 55) oder

[online](#).

Nach der Elternzeit: Wenn Frauen im Job plötzlich unerwünscht sind

Nur zu gern reden Arbeitgeber in der heutigen Zeit von der Vereinbarkeit von Beruf mit der Familie. Trotzdem bekommen besonders Frauen nach der Elternzeit immer wieder Schwierigkeiten, wenn sie zurückkehren wollen. In einem Artikel des Berli-

ner TAGESSPIEGEL erklären die Anwälte der Kanzlei Abeln, wie man sich möglichst optimal in so einer schwierigen Situation verhält und was man auf jeden Fall beachten sollte. Den gesamten TAGESSPIEGEL-Artikel können Sie [hier](#) nachlesen.

Wie viel Arbeitseinsatz der Arbeitgeber verlangen darf

Der Tod eines deutschen Praktikanten bei der Bank of America in London löste eine Debatte in Deutschland aus, welcher Arbeitsumfang für Angestellte noch rechtens ist. Wie viel Einsatz der Chef verlangen

kann, wann er Angestellte bremsen muss und welche Strafen drohen, erklärt Fachanwalt Marc Repey von der Kanzlei Abeln im HANDELSBLATT. Den gesamten Artikel können Sie [hier](#) nachlesen.



Machtkampf bei der Commerzbank: Wie wird man einen Vorstand los?

Die Commerzbank kommt auch in diesem Jahr weiter nicht zur Ruhe. Mit der Diskussion um die mögliche Entlassung zweier Vorstände gehen die turbulenten Zeiten bei der zweitgrößten deutschen Bank in eine neue Runde. In der WELT erläutert

Dr. Christoph Abeln warum die Commerzbank Ihre Vorstände wohl nicht so leicht aus dem Unternehmen bekommt. Den gesamten Artikel können Sie [hier](#) nachlesen.

Unbegründete Schmerzensgeldklage kann zu Schadenersatz führen

Die Kanzlei Abeln hat ein wichtiges Urteil für Führungskräfte erwirkt, die unbegründet Opfer eines Schmerzensgeldprozesses vor einem Arbeitsgericht werden. Ihnen steht in diesen Fällen ein (zum Teil nicht unerheblicher) Anspruch auf Schadenersatz zu.

Im Arbeitsgerichtsprozess ist es grundsätzlich so, dass die Parteien ihre Anwaltskosten selbst übernehmen müssen – selbst dann, wenn sie gewinnen. Und diese können bei einem nicht ganz unerheblichen Streitwert schnell sehr hoch werden. In dem von uns betreuten Verfahren war gegen ein Betriebsratsmitglied die Forderung nach einem Schmerzensgeld in Höhe von 100.000 EUR erhoben worden. Tatsächlich hatte sich das Betriebsratsmitglied nichts zu Schulden kommen lassen, sondern sollte (trotz seines Sieges im Schmerzensgeldprozess) über die Anwaltskosten von über 4.000 EUR in Be-

drängnis gebracht werden. Das Arbeitsgericht Berlin (24.7.2013, Az.: 43 Ca 3979/13) entschied nun, dass dem Betriebsratsmitglied die Kosten hierfür von der ehemaligen Klägerin wegen vorsätzlicher, sittenwidriger Schädigung zurückzuerstatten sind. Sie habe gegen das Betriebsratsmitglied nur Klage erhoben, „um ihm hohe Rechtsanwaltskosten aufzubürden“, ihr sei es nur darum gegangen, das Betriebsratsmitglied „in einen kosten-trächtigen Prozess zu zwingen“. André Kasten, Fachanwalt für Arbeitsrecht, von der Kanzlei Abeln kommentiert das Urteil so: „Es ist ein wichtiges Urteil, das Arbeitnehmerrechte stärkt und denjenigen Grenzen aufzeigt, die unberechtigt schwere Vorwürfe erheben, um andere mit Hilfe der Kostenordnung im Arbeitsrecht massiv unter Druck zu setzen.“



Verhaltensbedingte Kündigung leistungsschwacher Arbeitnehmer

Das Arbeitsgericht Iserlohn hat entschieden, dass eine verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Mitarbeiter gerechtfertigt sein kann, wenn ein Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet (Az.: 3 Ca 821/12).

Grundsätzlich ist es so, dass ein Arbeitnehmer das tun muss, was er soll, und zwar so gut, wie er kann (BAG, 31.5.1992, 2 AZR, 551/91). Eine qualitative Minderleistung kann nur dann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn die vom Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung so schlecht ist, dass durch sie nicht mehr die arbeitsvertragliche Verpflichtung erfüllt wird. Dazu ist nicht ausreichend, dass die Arbeitsleistung fehlerhaft ist, denn

innerhalb einer Arbeitsgruppe gibt es stets bessere und weniger gute Arbeitnehmer. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist erst dann gerechtfertigt, wenn die Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben. Dazu muss der Arbeitgeber Fehlerzahl, Art und Schwere sowie Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung seines Angestellten benennen. Erst wenn es dem Arbeitgeber gelingt, aufzuzeigen, dass der Angestellte über einen langen Zeitraum die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigter Arbeitnehmer erheblich überschreitet, kann dies ein Anhaltspunkt sein, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten verletzt hat.

Außerordentliche Kündigung aufgrund Wettbewerbsverstoß

Ein Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich, wenn er noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Unternehmen in wettbewerbsrelevanter Weise tätig wird. Das entschied das Landesarbeitsgericht Niedersachsen am 12.4.2013, Az.: 6 Sa 299/12. Das Gericht kommt in seinem Urteil zu der Auffassung, dass der Arbeitnehmer seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers

erheblich verletzt, wenn er während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenztaetigkeit ausübt. Das Bundesarbeitsgericht hatte schon in einem früheren Urteil (BAG, 24.3.12 Az.: 10 AZR 66/09) festgestellt, dass ein Arbeitnehmer gegen sein vertragliches Rücksichtnahmegebot verstößt, wenn er in einer arbeitgeber- und tätigkeitsbezogenen Wettbewerbssituation schutzwürdige Interessen seines Arbeitgebers beeinträchtigt.



Im vorliegenden Fall hatte der entlassene Arbeitnehmer in erheblicher Art und Weise gegen seine Rücksichtnahmepflichten verstoßen, indem er für seinen späteren Arbeitgeber mit einem Zulieferer über Preise verhandelt hatte, der bereits mit seinem damaligen Noch-Arbeitgeber in

geschäftlichen Beziehungen stand. Das Gericht vertritt die Auffassung, dass dem Arbeitgeber sein Geschäftsbereich „voll und ohne Gefahr einer nachteiligen Beeinflussung durch den Arbeitnehmer zustehen soll“.

Verdeckte Videoüberwachung von Arbeitnehmern

Auch wenn eine verdeckte Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Arbeitsplätze die Hinweispflicht gem. § 6b Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verletzt, ist die Videoüberwachung nicht generell unzulässig, entschied das Bundesarbeitsgericht. Außerdem entschied das höchste deutsche Arbeitsgericht, dass die auf diese Weise erstellten Videoaufzeichnungen nicht automatisch einem Beweisverwertungsverbot unterliegen (21.6.12, Az.: 2 AZR 153/11).

In dem Fall hatte ein Unternehmen mit Zustimmung des Betriebsrates Mitarbeiter überwachen lassen, da es zu hohen Inventurverlusten vor allem im Tabakwarenbe- reich gekommen war. Das BAG entschied nun, eine solche verdeckte Videoüberwa-

chung sei zulässig ist, wenn ein konkreter Verdacht bestehe, dass die Überwachung das einzig verbliebene Mittel und die Maßnahme nicht unverhältnismäßig sei. Dazu bedürfe es unter anderem eines eingegrenzten Kreises an Verdächtigen.

Allein weil die Videoaufzeichnungen im Wege einer versteckten Überwachung im öffentlich zugänglichen Raum gewonnen wurden, folgt nicht deren Unzulässigkeit und damit auch kein Beweisverwertungsverbot.

Damit hat das BAG seine frühere Rechtsprechung zur Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung von Arbeitnehmern bestätigt und Leitlinien sowie Maßstäbe für eine Überwachung am Arbeitsplatz konkretisiert.

Bei „unsauberem“ Headhunting droht Schadenersatz

Headhunting ist häufig ein wahrer Akt auf dem Drahtseil. Zwar lassen Arbeitsgerichte die Direktansprache selbst am Arbeitsplatz grundsätzlich zu – allerdings nur in eng umgrenzten Bahnen. Nach ständiger

Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) ist das Abwerben fremder Mitarbeiter als Teil des freien Wettbewerbs erlaubt, wenn nicht wettbewerbswidrige Begleitumstände hinzukommen, insbesondere



unlautere Mittel eingesetzt oder Zwecke verfolgt werden. Die Direktansprache ist erlaubt, wenn die Interessen des aktuellen Arbeitgebers ausreichend berücksichtigt werden. Dies ist laut BGH (4.3.04 Az.: I ZR 221/01) der Fall, wenn der Arbeitnehmer über das Interesse an einem Stellenwechsel kurz befragt, die angebotene Stelle rasch beschrieben und eine Kontaktmöglichkeit außerhalb des Unternehmens und außerhalb der Arbeitszeit besprochen wird.

Werden diese Regeln nicht eingehalten, drohen Schadenersatzzahlungen des abwerbenden Arbeitgebers, des abgeworbenen Arbeitnehmers und des Headhunters.

Dazu muss es eine Verletzungshandlung, sowie einen Schaden geben und der Schaden muss durch die Verletzungshandlung eingetreten sein.

Schwierig ist, dies alles gerichtlich durchzusetzen, was sich in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 26.9.12 (Az.: 10 AZR 370/10) zeigt: Das BAG war der Auffassung, dass eine Schadensschätzung nicht möglich war, da der geltend gemachte Schaden nicht mit ausreichender Wahrscheinlichkeit dem wettbewerbswidrigen Verhalten des abwerbenden Unternehmens zugeordnet werden konnte.

Handbuch für Führungskräfte ab sofort im iBook-Store von Apple

Ab sofort ist unser viel beachtetes Handbuch für Führungskräfte im Apple-iBook-Store verfügbar. Lesen Sie es als eBook auf

Ihrem iPad oder iPhone. [Hier](#) geht es zum iTunes-Angebot.