
Arbeitsrecht-Newsletter für Führungskräfte

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das neue Jahr hat mit der Neuauflage unseres Handbuches für Führungskräfte begonnen. Nach dem großen Erfolg der Erstaufgabe freuen wir uns, Ihnen unsere komplett überarbeitete Zweitaufgabe vorzustellen. Alle weiteren Infos dazu finden Sie in dieser Newsletterausgabe. Wie immer haben wir für Sie interessante Entscheidungen, Beiträge und Tipps zusammengestellt.

Darüber hinaus möchte ich Sie gern auf das aktuelle Angebot unseres Twitteraccounts www.twitter.com/Abeln_ArbeitsR hinweisen. Folgen Sie uns und bleiben so stets aktuell zum Arbeitsrecht auf dem Laufenden.

Ihr
Dr. Christoph Abeln



Inhaltsverzeichnis:

Neuaufgabe des Handbuches für Führungskräfte erschienen	2
Veranstaltungen in Berlin, Frankfurt/M. und München im Mai und Juni	2
Dr. Christoph Abeln fordert im HANDELSBLATT-Interview mehr Kündigungsschutz für Führungskräfte	3
BANKMAGAZIN-Interview zum richtigen Verhalten von Führungskräften in der Bankbranche	3
BMW setzt bei eigenen Führungskräften vielfach unwirksame Versetzungsklauseln ein	3
Novum: ABELN erstreitet Zuweisung von selbstbezeichneten Aufgaben für rechtswidrig versetzte Führungskraft	4
Betriebliche Altersvorsorge richtig nutzen	5

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

Neuaufgabe des Handbuchs für Führungskräfte erschienen

Seit Januar ist die komplett überarbeitete Zweitauflage des Handbuchs für Führungskräfte erhältlich. Es beschreibt, wie Führungskräfte Jobveränderungen für sich positiv beeinflussen können. Denn die meisten Führungskräfte erleben diese Situation mindestens einmal im Berufsleben: Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber über den eigenen Job. Dazu hat Dr. Christoph Abeln mit dem „Handbuch für Führungskräfte“ einen echten Praxisratgeber verfasst, welcher nun in komplett überarbeiteter Zweitauflage mit vielen Erweiterungen erscheint:

Worauf müssen Führungskräfte zum Beispiel achten, wenn der Arbeitgeber plötzlich ganz andere Aufgaben zuweist, einen degradiert oder ins Ausland versetzt? Wie stellt man sich auf Trennungen ein und wer hilft einer Führungskraft in einer solchen Situation im eigenen Unternehmen? Und ist die Beförderung zum Geschäftsführer wirklich immer eine Chance?

Daneben beantwortet der Arbeitsrechtsexperte häufig gestellte Fragen zur Vergütung, Dienstwagen und Altersvorsorge. Viele Fallbeispiele helfen den juristischen Stoff leicht einzuordnen und Checklisten sorgen dafür, das neue Wissen sofort anzuwenden. Ein Probekapitel und Bestellmöglichkeiten finden Sie unter folgendem Link:

<http://bit.ly/1iusmde>

Sie können es als gedrucktes Buch (39,99 EUR, ISBN-Nr: 978-3-658-04028-4) oder demnächst auch als Kindle-Ebook über Amazon (21,09 EUR) erwerben.

Veranstaltungen in Berlin, Frankfurt/M. und München im Mai und Juni

Die Termine für die Veranstaltungen für Sprecherausschussmitglieder und leitende Angestellte stehen fest. Wir laden Sie am 14. Mai nach Berlin (Grand Hotel Esplanade), am 20. Mai nach München (Kempinski Airport Hotel) und am 27. Juni nach Frankfurt/M. (Hotel Steigenberger Frankfurter Hof) ein, um sich über aktuelle arbeitsrechtliche Themen zu informieren. Die Veranstaltungen gehen jeweils von 9.30 Uhr bis 16.30 Uhr mit anschließendem Get-together und kosten 295 EUR (inkl. MwSt.).

Neben der Zweitauflage des Handbuchs für Führungskräfte erhalten Sie alle Tagungsunterlagen sowie die ganztägige Verpflegung. Auf dem Sprecherausschusstag werden Sie – wie von uns gewohnt – zu allen relevanten Themen für Ihre Arbeit als Sprecherausschussmitglied informiert. Zum genaueren Programm gehen Ihnen in Kürze nähere Informationen zu. Es besteht lediglich eine begrenzte Anzahl an Teilnehmerplätzen. Die Anmeldung ist ab kommender Woche über unsere Webseite möglich.



Dr. Christoph Abeln fordert im HANDELSBLATT-Interview mehr Kündigungsschutz für Führungskräfte

Führungskräfte brauchen mehr und nicht weniger Kündigungsschutz in Deutschland. Das hat Dr. Christoph Abeln in einem großen HANDELSBLATT-Interview gefordert. In einem Streitgespräch mit Prof. Jost-Hubertus Bauer von der Kanzlei Gleiss Lutz hat sich Dr. Christoph Abeln dafür stark gemacht, dass Führungskräfte nicht noch weiter zu Freiwild werden. Vielmehr ist es

so, dass Führungskräfte einen besonderen Schutz brauchen, weil sie faktisch schlechter gestellt sind als noch vor einigen Jahren. „Ich denke dabei beispielsweise an Compliance-Regelungen, welche stetig verschärft wurden“, so Abeln gegenüber dem HANDELSBLATT. Das ganze Interview können Sie hier nachlesen:

<http://bit.ly/1lthH4r>

BANKMAGAZIN-Interview mit Dr. Christoph Abeln zum richtigem Verhalten von Führungskräften in der Bankbranche

Führungskräfte in Banken sehen sich derzeit mit vielen Fragen konfrontiert: Verlorengegangenes Vertrauen, gestrichene Boni und die Diskussion um Werte. Im Interview mit dem Bankmagazin erklärt Dr. Christoph Abeln, wie Mitarbeiter in leitender Position mit diesen Themen umgehen können. Zu dem Artikel kommen Sie hier: <http://bit.ly/1gmy2na>

BMW setzt bei eigenen Führungskräften vielfach unwirksame Versetzungsklauseln ein

Der Automobilkonzern BMW schreibt seit Jahren seinen Führungskräften unwirksame Versetzungsklauseln in ihre Arbeitsverträge. Dies hat das Arbeitsgericht München nun erstmals festgestellt. In dem von der Kanzlei Abeln erstrittenen Urteil kamen die Richter zum Schluss, dass BMW bei Versetzungsklauseln in

Arbeitsverträgen zu Unrecht „einseitig auf eigene Interessen abstellt“. Damit missachtet das Unternehmen grundlegende Rechte seiner Angestellten. BMW hatte einen Mitarbeiter, der im Konzern zum Kreis der sog. „Oberen Führungskräfte“ gehört (das Unternehmen besitzt davon rund 330 bei mehr als 100.000 Mitarbeitern),



von seinem hochrangigen Managementposten gegen seinen Willen in eine Projektstätigkeit abgeschoben. Dort besaß er keine Personalverantwortung mehr, ein weitaus geringeres Budget und keinerlei Führungsaufgabe. Dagegen wehrte sich der Mitarbeiter und klagte darauf, wieder auf seinen alten Posten zurückkehren zu

dürfen. Das Arbeitsgericht München hat BMW nun verurteilt, den Kläger weiter auf seiner angestammten Position zu beschäftigen, erklärte die Versetzung für unwirksam und wies auf die unwirksame Versetzungsklausel hin (Arbeitsgericht München, 3. Februar 2014, Az.: 22 Ca 5532)

Novum: ABELN Rechtsanwälte erstreitet Zuweisung von selbstbezeichneten Aufgaben für rechtswidrig versetzte Führungskraft

Es ist ein Urteil, wie es Gerichte nicht häufig fällen: Das Arbeitsgericht München erklärte nicht nur die Versetzung einer Führungskraft durch die Allianz für rechtswidrig, sondern trug dem Unternehmen auch noch in einer ausführlichen Auflistung auf, wie es seine Führungskraft konkret zu beschäftigen habe. Denn trotz gewonnenem Rechtsstreits ist es ein häufiges Ärgernis für Führungskräfte, dass Gerichte lediglich ihre Versetzung für rechtswidrig erklären, ohne dem Arbeitgeber konkret aufzutragen, wie die gewünschte Tätigkeit auszusehen hat. Diesem Anliegen kam nun das Arbeitsgericht München in einem von der Kanzlei ABELN erstrittenen Urteil unter dem Vorsitz der Vizepräsidentin des Arbeitsgericht Münchens nach. In dem Fall hatte die Allianz einer Top-Führungskraft den größten Teil ihrer früheren Aufgaben entzogen und sie stattdessen mit der Erstellung von Musterarbeitsverträgen betraut. Die Führungskraft wehrte sich mit unserer Hilfe vor dem Arbeitsgericht München gegen den Aufgabenentzug. Das Gericht verurteilte die

Allianz nun, die Führungskraft wieder in der vorherigen Funktion zu beschäftigen.

Die Versetzung sei rechtswidrig, der Arbeitgeber habe sich nur von seinen Interessen leiten lassen und die Stelle sei nicht gleichwertig im Vergleich zu den früheren Aufgaben. Doch begnügte sich das Arbeitsgericht nicht damit, etwa nur die Rückkehr auf die allgemein gehaltene Funktionsbezeichnung zu verlangen, sondern gab der Allianz außerdem auf, die Führungskraft wieder mit einem ganz konkret beschriebenen, früheren Aufgabenkatalog zu beschäftigen. Zu den Aufgaben der Führungskraft gehört hier u.a. internationale CEOs und Geschäftsführer zu beraten und individuell zugeschnittene Verträge zu erstellen. Die Entscheidung ist ein Novum, denn bisher beschränkten sich die Arbeitsgerichte meist darauf, nur die Rechtswidrigkeit einer Versetzung festzustellen ohne die Arbeitgeber zu verpflichten, die Mitarbeiter wieder mit bestimmten Tätigkeiten zu beschäftigen. Das Urteil erschwert Versetzungen, die nur zur Degradierung oder zum Rausschmiss



von Managern ausgesprochen werden, weil die Führungskräfte nun nach der gewonnenen ersten Instanz nun die Zwangsvollstreckung auf

Weiterbeschäftigung im bisherigen Aufgabenbereich betreiben können (Arbeitsgericht München, 27. Februar 2014, Az.: 26 Ca 8300/13).

Betriebliche Altersvorsorge richtig nutzen

Wichtiges Urteil des Bundesarbeitsgerichts für alle Arbeitnehmer: Der Arbeitgeber muss seine Angestellten nicht darauf hinweisen, dass sie einen Teil ihres Einkommens in die betriebliche Altersversorgung umwandeln können. In dem Fall hatte der Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses Schadensersatz gefordert. Seiner Meinung nach hätte der Arbeitgeber ihn darauf hinweisen müssen, dass er einen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) hat.

Bereits die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Auch die Revision des Arbeitnehmers vor dem Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos.

Da der Arbeitgeber wedernach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet war, den Arbeitnehmer von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, fehlte es an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Arbeitgebers (Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11).

Wer noch keine betriebliche Altersversorgung hat, sollte nicht darauf warten, bis der Arbeitgeber von sich aus darauf hinweist. Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, auch wenn diese „nur“ durch Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung stattfinden sollte.

Bei dem Newsletter von ABELN Rechtsanwälte handelt es sich um ein reines Informationsschreiben, welches ausschließlich der generellen Unterrichtung unserer Mandanten und weiterer interessierter Personen dient. Im Einzelfall kann er keine rechtliche Beratung ersetzen. Für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen stehen wir Ihnen gern persönlich zur Verfügung.

