



Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 4/2014

Führungskräften kann bei Neubewertung ihrer Stelle nicht einfach Dienstwagen weggenommen werden

(Seite 3)

Bundesarbeitsgericht: Versorgungsleistungen dürfen nur unter hohen Anforderungen widerrufen werden

(Seite 3)

Vorstände können Strafzahlungen nicht mehr ohne Weiteres durch Aufsichtsrat übernehmen lassen

(Seite 4)

Geschäftsführern darf Abfindung nicht von vorne herein ausgeschlossen werden

(Seite 5)

HANDELSBLATT: „Die fiesen Tricks der Chefetage“

(Seite 5)

FOCUS Online und PERSONALWIRTSCHAFT bewerten unser „Handbuch für Führungskräfte“ sehr positiv

(Seite 6)

HANDELSBLATT Online: Kommentar zur Frauenquote

(Seite 6)

von Rundstedt–Senior Executive News: “Das sollten Sie über Compliance wissen” – Gastbeitrag von Dr. Abeln

(Seite 7)

Liebe Leserin, lieber Leser,

bewegte Wochen liegen hinter uns: Deutschlands oberste Gerichte haben einige bedeutende Urteile für Führungskräfte gesprochen, unser diesjähriger Führungskräfte tag fand mit vielen interessanten Referenten wieder in Berlin statt und [FOCUS Online](#) ist zu einem überaus positiven Resümee über die zweite Auflage unseres „Handbuchs für Führungskräfte“ gekommen:

„Es handelt sich um einen Ratgeber, wie es ihn so bislang – unverständlicherweise – nicht auf dem deutschen Buchmarkt gab. Gut, dass sich das nun geändert hat.“

Alle weiteren Informationen zu diesen Themen finden Sie in unserem vierten und damit letzten Newsletter im Jahr 2014.

Ich hoffe, dass Sie sich im Laufe des Jahres gut von uns informiert gefühlt haben, wünsche Ihnen für die kommenden Wochen bis zum Jahreswechsel eine möglichst ruhige Zeit und nun zunächst einmal eine gute Lektüre.

Ihr

Dr. Christoph Abeln



Führungskräften kann bei Neubewertung ihrer Stelle nicht einfach Dienstwagen weggenommen werden

Rechte von Führungskräften gestärkt: Das Landesarbeitsgericht Hessen hat entschieden, dass leitenden Angestellten keine Zusatzleistungen (Beispiel Dienstwagen) entzogen werden dürfen, wenn ihre Funktion neu bewertet wird. Dies gilt, wenn es zu keinen Änderungen im Arbeitsvertrag kommt.

In dem Fall hatte ein Unternehmen seinem leitenden Angestellten nach der Neubewertung seiner Arbeitsstelle den im Arbeitsvertrag zugesicherten Dienstwagen sowie das Mobiltelefon entzogen – rechtswidrig. Grund: die so genannten „Jeweiligkeitsklauseln“ im Arbeitsvertrag, die als dynamische Verweisung den Arbeitgeber zur einseitigen Änderung der vertraglichen Leistung berechtigen sollen, unterliegen der AGB-Kontrolle und dürfen den Vertragspartner nicht unangemessen benachteiligen. Das Gericht vertrat die Meinung, dass der Anstellungsvertrag verbindliche Leistungen zur Vergütung enthalten habe. Und diese seien durch eine neue Funktionsbewertung nicht nur eingeschränkt, sondern für bestimmte Beschäftigte vollständig gestrichen worden. Aber: Der Änderungsvorbehalt entfalle, weil er rechtswidrig und damit unwirksam sei. Die Folge: Die Führungskraft hat weiterhin einen Anspruch darauf, ihren Dienstwagen und das Telefon zu nutzen.

(LAG Hessen vom 6.3.2013; Az.: 18 Sa 1046/12)

Bundesarbeitsgericht: Versorgungsleistungen dürfen nur unter hohen Anforderungen widerrufen werden

Wichtiges Betriebsrentenurteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat betont, wie streng die Voraussetzungen weiterhin sind, wenn eine Betriebsrente widerrufen werden soll. In einem aktuellen Fall kommt das Gericht zu dem Urteil, dass die Zusage einer Betriebsrente selbst bei einer groben Pflichtverletzung durch den Begünstigten nur dann

widerrufen werden kann, wenn die Zahlung zu einem existenzbedrohenden Schaden für das Unternehmen führen würde. Das heißt konkret, dass Betriebe im Normalfall den pflichtwidrig Handelnden nur auf Schadenersatz in Anspruch nehmen dürfen.

Damit bleibt das BAG bei seiner strengen Rechtsprechung in vergleichbaren Fällen. Darüber hinaus betonte das Gericht, dass der Trick, einen Verzicht aller Seiten auf die gesamten Versorgungsleistungen auszusprechen, ein Verstoß gegen das so genannte Abfindungsverbot ist. Es bietet daher keine Alternative zum Wegfall der bestehenden Versorgungsansprüche.

(BAG, 17.6.2014, AZ: 3 AZR 412/13)

Vorstände können Strafzahlungen nicht mehr ohne Weiteres durch Aufsichtsrat übernehmen lassen

Vorstände aufgepasst: Der Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe hat nun der beliebten Praxis, dass Unternehmen Geldstrafen für Manager übernehmen, einen Riegel vorgeschoben.

Konkret geht es darum, dass Aufsichtsräte nicht für sich allein entscheiden dürfen, ob die Geldbuße eines AG-Vorstandes übernommen wird, wenn dieser zuvor strafrechtlich in Erscheinung getreten ist. Der BGH entschied jetzt, dass, wenn der Vorstand seine Pflicht gegenüber der Gesellschaft verletzt hat, erst die Hauptversammlung der Geldstrafenzahlung durch das Unternehmen zustimmen muss. Hintergrund der Entscheidung ist, dass Karlsruhe vermeiden möchte, dass Aufsichtsräte auf diesem Wege eigene Überwachungsfehler verdecken und damit im schlimmsten Fall Aktionäre schädigen können.

Im konkreten Fall war gegen ein Vorstandsmitglied wegen Untreue ermittelt worden. Der Aufsichtsrat hatte ihm zugesagt, die Geldstrafe für ihn zu übernehmen.

(BGH, 8.7.2014, Az.: II ZR 174/13)

Geschäftsführern darf Abfindung nicht von vorne herein ausgeschlossen werden

Wichtiges Urteil für Geschäftsführer, die selbst Anteile an einer GmbH halten: Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass Klauseln, wonach keine Abfindung gezahlt werden muss, sollte der ausscheidende Gesellschafter zuvor die Interessen der Gesellschaft grob verletzt haben, sittenwidrig sind.

Im Normalfall muss als Abfindung in Höhe des wirklichen Werts seiner Beteiligung gezahlt werden. Das Problem: Häufig führt dies zu erheblichen Liquiditätsabflüssen aus der GmbH. Gesellschafter versuchen daher Ansprüche auf Abfindung bereits im Vorhinein einzuschränken.

Der BGH entschied nun, dass ein im Voraus kompletter Ausschluss einer Abfindung wegen grober Interessenverletzung unwirksam ist, weil er gegen die guten Sitten verstößt. Begründung: Um eine Abfindung allein wegen einer groben Pflichtverletzung auszuschließen, fehle es an einem sachlichen Grund. Die Folge sei, dass dem ausscheidenden Gesellschafter wegen eines einzelnen Fehltritts sein Kapitaleinsatz entschädigungslos entzogen werden könnte. Dies hält der BGH für unverhältnismäßig.

(BGH, 29.4.2014, Az.: II ZR 216/13)

HANDELSBLATT: Abgehängt und abgeschoben – Die fies- sen Tricks der Chefetage

Presseschau

Es sind beliebte Mittel, wenn Unternehmen altgediente Manager loswerden wollen: Degradierung und Drangsalierung. Das HANDELSBLATT zeigt mit Zitaten von Dr. Abeln, wie sich Führungskräfte zur Wehr setzen können.

Weiterlesen: abeln.de/handelsblatt

FOCUS Online und PERSONALWIRTSCHAFT bewerten unser „Handbuch für Führungskräfte“ sehr positiv

Die Zweitaufgabe unseres Handbuches für Führungskräfte wird weiter rezensiert. FOCUS Online kommt zu dem Fazit:

„Es handelt sich um einen Ratgeber, wie es ihn so bislang – unverständlicherweise – nicht auf dem deutschen Buchmarkt gab. Gut, dass sich das nun geändert hat.“

Und auch die PERSONALWIRTSCHAFT, das führende Fachmagazin für HR-Entscheider und Personalmanager, urteilt sehr positiv:

„Die umfangreiche Darstellung und der übersichtliche Aufbau machen das Buch zu einem wertvollen Ratgeber.“

Diese und weitere Rezensionen finden Sie unter:

abeln.de/fuehrungskraeftebuch

Außerdem ist unser Buch ab sofort für Kindle-Reader verfügbar. Sie können es hier erwerben:

abeln.de/kindle

HANDELSBLATT Online: „Jetzt brauchen wir den Männerbeauftragten“ – Kommentar von Dr. Abeln

Die Frauenquote kommt. Die Auswirkungen werden vor allem männliche Führungskräfte zwischen Mitte 30 und Ende 40 treffen. Dr. Abeln kommentiert auf HANDELSBLATT Online, warum er die Entscheidung für falsch hält und welches Gesetz Frauen eher helfen würde.

Weiterlesen: abeln.de/handelsblatt

von Rundstedt–Senior Executive News: “Das sollten Sie über Compliance wissen” – Gastbeitrag von Dr. Abeln

Es ist ein wichtiges Thema für Führungskräfte: Compliance. Dabei sind wichtige arbeitsrechtliche Punkte im Berufsleben zu beachten. Dr. Christoph Abeln zeigt im Gastbeitrag für die „Senior Executive News“ worauf es ankommt. Weiterlesen: abeln.de/executive_news

Handelsblatt ONLINE: Kanzlei Abeln erklärt BAG–Urteil zu Arbeitszeugnissen

Haben Arbeitnehmer automatisch einen Anspruch auf eine "gute" Zeugnisnote? Das BAG sagt nein und bestätigt damit seine bisherige Rechtsprechung, wonach Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf ein "befriedigendes" Zeugnis haben und bessere Leistungen durch Fakten belegen müssen. Das Arbeitsgericht Berlin und das LAG Berlin-Brandenburg hatten sich gegen diese Rechtsprechung gestemmt und entschieden, die Note "gut" sei inzwischen üblich. Dem erteilte das BAG eine Absage. Was das für Arbeitnehmer bedeutet, erklärt Rechtsanwalt Marc Repey auf Handelsblatt Online.

Weiterlesen: handelsblatt.com/abeln

XING-Gruppe und Twitter-Kanal zum Arbeitsrecht für Führungskräfte

Seit diesem Jahr gibt es eine XING-Gruppe, die Tipps und Tricks zum Arbeitsrecht für Führungskräfte vermittelt. Wenn Sie kontinuierlich auf dem Laufenden bleiben oder sich mit anderen Führungskräften austauschen möchten, werden Sie Mitglied der Gruppe:

xing.de/abeln

Neuigkeiten für Führungskräfte in 140 Zeichen. Wir bieten aktuelle Neuigkeiten zum Arbeitsrecht für Führungskräfte über Twitter. Folgen Sie uns:

twitter.com/Abeln_ArbeitsR

Alle Veröffentlichungen unserer Kanzlei finden Sie hier:

abeln.de/publikationen

Unsere Büros für einen persönlichen Kontakt finden Sie in:

Berlin

Kurfürstendamm 56
10707 Berlin
Telefon: 030 / 88 70 48 0 - 0
Telefax: 030 / 88 70 48 0 - 55

Frankfurt/Main

An der Welle 4
60322 Frankfurt/Main
Telefon: 069 / 75 93 84 - 22
Telefax: 069 / 75 93 84 - 23

Hamburg

Neuer Wall 63
20354 Hamburg
Telefon: 040 / 80 80 93 - 305
Telefax: 040 / 80 80 93 - 111

München

Maximilianstraße 35A
80539 München
Telefon: 089 / 24 218 - 116
Telefax: 089 / 24 218 - 200

Hinweis

Bei unserem Newsletter handelt es sich um ein Informationsschreiben. Die Informationen und angegebenen Links haben wir gewissenhaft recherchiert und überprüft. Viele Urteile sind durch uns selbst erstritten worden. Unsere Informationen, Hinweise und Tipps können als erste Wegweiser dienen, sie können aber keine individuelle Rechtsberatung ersetzen. Jeder Fall ist anders und wir empfehlen Ihnen immer die individuelle Anfrage und Beratung, für die wir Ihnen gern persönlich zur Verfügung stehen. Bitte beachten Sie, dass im Arbeitsrecht sehr kurze Fristen existieren. Deshalb warten Sie mit Ihrem Anliegen nicht zu lange, um nachteilige Überraschungen zu vermeiden.

Impressum

ABELN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Fachanwälte für Arbeitsrecht
Kurfürstendamm 56
10707 Berlin
Telefon: 030 / 88 70 48 0 – 0
Telefax: 030 / 88 70 48 0 – 55
E-Mail: berlin@abeln-arbeitsrecht.de

Geschäftsführer:
Dr. Christoph Abeln
Rechtsanwalt in der Bundesrepublik Deutschland

Handelsregister:
Amtsgericht Berlin-Charlottenburg (Sitz der Gesellschaft),
HRB Nr. 123738 B

Zuständige Anwaltskammer für die Abeln Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Rechtsanwalt Dr. Christoph Abeln, Rechtsanwalt Alexander Haasler und Rechtsanwalt André Kasten: Rechtsanwaltskammer Berlin, Littenstr. 9, 10179 Berlin

Zuständige Anwaltskammer für Rechtsanwalt Marc Repey: Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main, Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt am Main

Berufshaftpflichtversicherung:
Victoria Versicherung AG, Victoriaplatz 1, 40198 Düsseldorf
räumlicher Geltungsbereich: EU-weit

Die gesetzliche Berufsbezeichnung "Rechtsanwalt" wurde in der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Wir unterliegen als Rechtsanwälte den berufsrechtlichen Regelungen der Rechtsanwälte der Bundesrepublik Deutschland. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer www.brak.de bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören:

Bundesrechtsanwaltsordnung – BRAO
Fachanwaltsordnung – BRAO-FO
Rechtsanwaltsvergütungsgesetz – RVG