



Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 3/2014

Festsetzung des Bonus-Budgets durch den Arbeitgeber
(Seite 4)

Zuweisung höherwertiger Aufgaben einseitig nicht möglich
(Seite 4)

Wettbewerbsverbot ist unverbindlich, wenn konkrete Entschädigungshöhe fehlt
(Seite 5)

Soll der Vorstand verkleinert werden, können Mitglieder nicht einfach abberufen werden
(Seite 6)

WirtschaftsWoche Management-Blog: "Wer ungerechtfertigt versetzt wird, muss nicht weiter zur Arbeit erscheinen" – Kanzlei ABELN erstreitet wichtiges Urteil
(Seite 6)

Human Resources Manager: "Warum Führungskräfte kein Freiwild sind" – Essay von Dr. Christoph Abeln
(Seite 7)

Personalmagazin empfiehlt unser „Handbuch für Führungskräfte“
(Seite 7)

CHEManager: Was Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen beachten müssen – Gastbeitrag von Dr. Abeln
(Seite 7)

XING-Gruppe zum Arbeitsrecht für Führungskräfte
(Seite 8)

Liebe Leserin, lieber Leser,

in wenigen Tagen findet unser diesjähriger Führungskräfte-
tag in Berlin statt. Am **25. September 2014** werden für
Sie im **Grand Hotel Esplanade Berlin** wieder hochkarätige
Referenten vortragen:

Prof. Martin Becker (Richter am Arbeitsgericht),
Dr. Thiemo Kracht (Kienbaum Executive Consultants
GmbH), **Stephan Schlenrich** (Kommunikationsberater und
Journalist) sowie **Dr. Christoph Abeln** (Fachanwalt für Ar-
beitsrecht) werden für Sie sprechen und stehen Ihnen
damit Rede und Antwort. Der Führungskräftetag findet
unter dem Motto „Chancen und Risiken von Führungs-
kräften im Arbeitsleben“ statt. Denn häufig stehen leiten-
de Angestellte vor nicht alltäglichen Situationen: Bei-
spielsweise wenn ihr Verantwortungsbereich gegen ihren
Willen reduziert oder erweitert wird, wenn es zu überra-
schenden Personalgesprächen kommt oder der Arbeitge-
ber einen Vertrauensverlust anspricht und mit der Tren-
nung droht oder tiefgreifend umstrukturieren möchte.
Wie geht es dann persönlich mit Ihnen weiter? Was sind
persönliche, strategische Gesichtspunkte, die es zu be-
achten gilt? Wie wird überhaupt kommuniziert? Alle wei-
teren Informationen können Sie diesem Newsletter (Sei-
te 3) entnehmen.

Mit dieser Ausgabe halten Sie unseren komplett überar-
beiteten Newsletter in den Händen. Er soll sie noch besser
informieren, weshalb wir seine Übersichtlichkeit verbes-
sert haben. Über Ihr Feedback dazu, Verbesserungsvor-
schläge und Kritik freue ich mich.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre.

Ihr
Dr. Christoph Abeln



**Anmeldeschluss naht:
Führungskräfte tag in wenigen Wochen**

Nutzen Sie die Chance zur Last-Minute-Anmeldung: Der diesjährige Führungskräfte tag steht unter dem Motto „Chancen und Risiken von Führungskräften im Arbeitsleben“. Führungskräfte müssen mit überraschenden und problematischen Situationen umgehen, auch wenn sie selbst betroffen sind.

Prof. Dr. Martin Becker (Richter am Arbeitsgericht) wird über die Haftungsfalle Compliance und Umstrukturierungen im Unternehmen sprechen sowie darüber, was Führungskräfte in diesen Situationen für sich erkennen und beachten müssen.

Dr. Christoph Abeln (Fachanwalt für Arbeitsrecht) wird unter anderem über Versetzungen, Entleitungen und Nichtbeschäftigung, d.h. über die einvernehmliche oder einseitige (ungewollte) Erweiterung und Reduzierung von Aufgabenbereichen referieren sowie zukünftige Risiken und praxiserprobte Handlungsoptionen für Betroffene darstellen.

Stephan Schlenrich (Kommunikationsberater und Journalist) erläutert Ihnen die Dos & Don'ts bei der Kommunikation im Krisenfall des Unternehmens anhand praktischer und bereits erprobter Fälle. Hierbei geht es darum, sich selbst und die Reputation des Unternehmens zu schützen.

Dr. Tiemo Kracht (Kienbaum Executive Consultants GmbH) spricht über Ihre neuen Chancen: Demografie und Globalisierung sowie die Persönlichkeitsbildung als Schlüssel zum beruflichen Aufstieg oder Neueinstieg.

Während der Vorträge und anschließenden Diskussionen stehen Ihnen die Experten gern zur Verfügung.

Alle weiteren Informationen und Anmeldemöglichkeiten finden Sie unter: www.abeln.de/fuehrungskraeftetag

Festsetzung des Bonus-Budgets durch Arbeitgeber

Wichtiges Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Boni: Ist es Aufgabe eines Arbeitgebers über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der sowohl auf der Ertragslage des Betriebes wie auf der Leistung des Angestellten beruht, muss ein festzusetzendes Bonusbudget in der Regel eine Größenordnung erreichen, die den Leistungsbezug des Bonussystems beachtet. Außerdem muss das Bonusbudget ausreichend sein, um die durch Abschluss von Zielvereinbarungen erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren. Das entschied nun das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 19.3.2014, Az.: 10 AZR 622/13). Link zum Urteil: juris.bundesarbeitsgericht.de

Zuweisung höherwertiger Aufgaben einseitig nicht möglich / Übernahme einer höherwertigen Aufgabe deutet auf Vertragsänderung hin

Die Kanzlei ABELN hat ein wichtiges Urteil erstritten, wonach die Zuweisung höherwertiger Aufgaben nicht einseitig möglich ist (ArbG Bremen 18.3.2014, 4 Ca 4208/13).

Langjährige Führungskräfte bekleiden im Laufe ihrer Karriere eine Vielzahl verschiedener Funktionen in ihrem Unternehmen. Meist beginnen sie als Trainee oder sogar als Auszubildende ihren Werdegang. Der einige Jahrzehnte alte Arbeitsvertrag eines von uns vertretenen Bankdirektors erinnerte an dessen frühe Jahre: laut Arbeitsvertrag war er als einfacher „Kundenberater“ eingestellt worden. Tatsächlich war er längst Bereichsleiter. Der Arbeitsvertrag war aber schriftlich nie angepasst worden. Der Bankdirektor hatte lediglich einen Brief von seinem Arbeitgeber erhalten, in dem dieser zur neuen Aufgabe gratulierte. Als nun der Arbeitgeber den Bankdirektor in eine Funktion versetzen wollte, die einen geringeren Verantwortungsumfang und auch ein geringeres Ansehen genoss, klagte der Direktor gegen diese Versetzung. Das Arbeitsgericht Bremen gab dem Direktor Recht. Die neue

Aufgabe war nicht vergleichbar und nicht gleichwertig, die Bank hatte auch keine Interessenabwägung durchgeführt.

Das Arbeitsgericht brachte aber noch einen weiteren interessanten Aspekt ins Spiel: es entschied, dass die Bank und der Direktor mit der Übernahme der ursprünglichen, höherwertigen Tätigkeit seinerzeit eine Änderung des Arbeitsvertrages vereinbart hatten. Auch wenn es keine schriftliche Übereinkunft gab, so konnte man doch aus den Umständen des Einzelfalls erkennen, dass die Bank den Direktor nicht von sich aus auf die neue Leitungsfunktion versetzt hatte, sondern dass dies einvernehmlich geschehen war. Die Begründung des Arbeitsgerichts: der ursprüngliche Arbeitsvertrag sah nur die Aufgabe als „Kundenberater“ vor. Die Übernahme Bereichsleitung war eine deutlich höherwertige Aufgabe. Genauso wie ein Arbeitgeber einseitig Mitarbeiter nicht auf geringwertigere Stellen versetzen dürfe, darf er Mitarbeiter einseitig nicht auf höherwertige und verantwortungsvollere Posten versetzen. Ein solcher Aufgabenwechsel kann regelmäßig nur einvernehmlich erfolgen.

Das Arbeitsgericht schloss daher, dass hier mit der Übernahme der höherwertigen Aufgabe der Arbeitsvertrag geändert worden war und damit sich der Arbeitgeber bei künftigen Änderungen immer an dieser zuletzt ausgeübten, höherwertigen Aufgabe orientieren müsse. Fehlt es dann noch an einer wirksamen arbeitsvertraglichen Versetzungsklausel, kann er dem Mitarbeiter einseitig später nicht mehr eine andere Aufgabe zuweisen.

Wettbewerbsverbot ist unverbindlich, wenn konkrete Entschädigungshöhe fehlt

In Sachen nachvertragliches Wettbewerbsverbot hat das Bundesarbeitsgericht eine bedeutende Entscheidung getroffen: Besitzt ein Arbeitnehmer in seinem Vertrag ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach seiner Anstellung, so ist dieses unverbindlich, wenn keine Mindesthöhe verein-

bart worden ist. In dem konkreten Fall hatte das Gericht darüber zu entscheiden, ob der Arbeitgeber verpflichtet war, eine sog. Karenzentschädigung zu zahlen (Urteil vom 15.1.2014, Az.: 10 AZR 243/13). Weitere Informationen unter: juris.bundesarbeitsgericht.de

Soll der Vorstand verkleinert werden, können Mitglieder nicht einfach abberufen werden

Für Mitglieder von Vorständen hat das Landgericht Frankfurt/M. eine wichtige Entscheidung gefällt: Entscheidet sich ein Aufsichtsrat dazu, den Vorstand zu verschlanken, kann das Aufsichtsgremium nicht einfach ein Mitglied aus dem Vorstand abziehen. Das hat das Landgericht Frankfurt/M. entschieden (Urteil vom 22.04.2014, Az.: 3-05 O 8/14). Ausschließlich aus wichtigem Grund kann gem. § 84 Abs. 3 AktG ein Vorstand abberufen werden. Personalabbau und die dazugehörige Verkleinerung des Vorstands seien dagegen nicht ausreichend, so das Gericht in seiner Urteilsbegründung.

WirtschaftsWoche Management-Blog:

"Wer ungerechtfertigt versetzt wird, muss nicht weiter zur Arbeit erscheinen"

Der Management-Blog berichtet über eine relevante Entscheidung für Führungskräfte, die ungerechtfertigt versetzt wurden: Künftig ist es möglich, dass sie nach erfolgreicher erster Instanz solange nicht zur Arbeit erscheinen, wie der Arbeitgeber sie nicht ihren alten Job ausüben lässt. Dieses Urteil erstritt die Kanzlei ABELN. Weiterlesen: www.blog.wiwo.de

Presseschau

Human Resources Manager:

"Warum Führungskräfte kein Freiwild sind" – Essay von Dr. Christoph Abeln

Dr. Christoph Abeln beschreibt in einem Aufsatz im „Human Resources Manager“, wie sich leitende Angestellte am besten verhalten, wenn sie gegen ihren Willen versetzt werden. Dazu gibt er konkrete Tipps für Führungskräfte. Weiterlesen: www.abeln.de/publikationen

Personalmagazin empfiehlt unser „Handbuch für Führungskräfte“

Das Personalmagazin, Deutschlands meistgelesenes Fachmagazin im Personalwesen, kommt zu einem sehr erfreulichen Urteil: Das Buch gebe „eine umfassende Darstellung der Besonderheiten, denen Führungskräfte unterliegen“. Diese und weitere Rezensionen finden Sie unter: www.abeln.de/fuehrungskraeftebuch

Außerdem ist unser Buch ab sofort für Kindle-Reader verfügbar. Sie können es hier downloaden:
www.amazon.de/fuehrungskraeftebuch

CHEManager:

Was Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen beachten müssen – Gastbeitrag von Dr. Abeln

Umstrukturierungen sind in vielen Branchen an der Tagesordnung. Aktuelles Beispiel: die Übernahme der Sparte für rezeptfreie Medikamente von Merck & Co. durch Bayer. Was Arbeitnehmer hier beachten sollten, wie sie sich klug verhalten und dabei das Beste für sich herausholen, beschreibt Dr. Christoph Abeln für das Fachmagazin der Chemie- und Pharmabranche. Weiterlesen unter:
www.abeln.de/publikationen

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:

www.xing.com/de/communities/groups/

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:

www.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

Hamburg

Neuer Wall 63

20354 Hamburg

Telefon: 040 / 80 80 93 – 305

Telefax: 040 / 80 80 93 – 111

Frankfurt/Main

An der Welle 4

60322 Frankfurt/Main

Telefon: 069 / 75 93 84 – 22

Telefax: 069 / 75 93 84 – 23

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