



Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 1 /2015

Anmeldeschluss naht:

COMPLIANCE–Veranstaltungen in wenigen Wochen

(Seite 3)

BAG: Heimliche Videoüberwachung von

Führungskräften durch Detektiv kann rechtswidrig sein

(Seite 4)

LAG Schleswig–Holstein: Offenbarungspflicht bei

Bewerbung und Jobaufnahme in Konkurrenzbetrieb

(Seite 4)

BAG: Kündigung eines Datenschutzbeauftragten

(Seite 5)

HANDELSBLATT: Dr. Abeln erklärt, worauf Führungskräfte

bei Abfindungsverhandlungen achten müssen

(Seite 6)

WIRTSCHAFTSWOCHE: „Kontrollierte Defensive“ –

Dr. Abeln zeigt, was Vorstände im Job beachten sollten

(Seite 6)

MANAGER MAGAZIN Online/SPIEGEL Online: Rechtsanwalt

Kasten erläutert die häufigsten Fehler bei Jobs im Ausland

(Seite 6)

ANLEGER PLUS: „Wenn der Rauswurf droht“ – Dr.

Abeln über den Kündigungsschutz von Führungskräften

(Seite 7)

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich, Ihnen heute unseren neuen Arbeitsrechts-Newsletter für Führungskräfte zuschicken zu können. Das Jahr 2015 ging für manche Führungskräfte bereits turbulent los – so kündigte beispielsweise die Commerzbank einen Großumbau an: Das zweitgrößte deutsche Geldhaus will den Vertrieb des Privatkunden- und Mittelstandgeschäftes neu organisieren. Die Folge: Eine komplette Führungsebene wird gestrichen.

Unser Newsletter beinhaltet wie immer viele relevante Hinweise zu wichtigen Themen für Sie: Diesmal geht es unter anderem um das Thema Abfindungsverhandlungen, Kündigungsschutz von leitenden Angestellten und das Dauerbrennerthema Auslandsentsendungen. Dazu finden Sie Berichte unserer Kanzlei aus der WIRTSCHAFTSWOCHE, dem HANDELSBLATT und dem MANAGER MAGAZIN Online.

Ich hoffe, dass Sie sich im ersten Newsletter des neuen Jahres gut von uns informiert fühlen und wünsche Ihnen eine gute und interessante Lektüre.

Ihr

Dr. Christoph Abeln



Anmeldeschluss naht: COMPLIANCE-Seminare in wenigen Wochen

Nutzen Sie die Chance zur Last-Minute-Anmeldung: In wenigen Wochen finden unsere drei Compliance-Seminare in Köln, München und Frankfurt statt. Obwohl Compliance heutzutage zu den wichtigsten Themen im Job gehört, wird es besonders von Führungskräften noch immer viel zu häufig unterschätzt. Dabei kann es elementare Auswirkungen auf das eigene Arbeitsverhältnis haben. Denn wer sich nicht jederzeit an Richtlinien und Unternehmens-Kodizes hält, dem droht schnell die fristlose Kündigung. Die gute Nachricht: Mit dem richtigen Wissen können auch Sie heikelsten Situationen meistern – Führungskräfte benötigen nur das passende Knowhow.

Professor Dr. Martin Becker, Richter am Arbeitsgericht Frankfurt/M. und Dr. Christoph Abeln, Fachanwalt für Arbeitsrecht zeigen Ihnen, wie Sie heikle Compliance-Situationen meistern, wo die wirklichen Gefahren lauern und worauf es am Ende tatsächlich ankommt.

Die Termine:

Köln: Dorint Hotel am Heumarkt: **20. April**,
München: Hilton Munich Airport, **27. April**,
Frankfurt: Kempinski Hotel Gravenbruch, **28. April**,
je von 16 bis 20 Uhr

Die Seminarkosten betragen 149 EUR (inkl. MwSt.), einschließlich Tagungsunterlagen, Fingerfood und Getränke. Während der Vorträge und anschließenden Diskussionen stehen Ihnen die Experten gern zur Verfügung.

Alle weiteren Informationen und Anmeldemöglichkeiten finden Sie unter:

www.abeln.de/veranstaltungen

Bundesarbeitsgericht: Heimliche Videoüberwachung von Führungskräften durch Detektiv kann rechtswidrig sein

Wichtige Entscheidung für alle Führungskräfte: Das Bundesarbeitsgericht hat einen Fall entschieden, indem es um Observationen durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen ging. Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Für dabei heimlich hergestellte Abbildungen gilt dasselbe. Eine solche rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann einen Geldentschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) begründen. In der Vergangenheit war es so, dass besonders gern Unternehmen Detekteien beauftragt haben, wenn versucht wurde einen Vorwand für die Trennung von einer Führungskraft zu finden. Mit der vom Bundesarbeitsgericht geschaffenen Entscheidung, wird dieses Verhalten nun deutlich erschwert.

(BAG vom 22.2.2014; Az.: 8 AZR 1007/13)

LAG Schleswig-Holstein: Offenbarungspflicht bei Bewerbung und Jobaufnahme in Konkurrenzbetrieb

Es ist meist keine leichte Situation, wenn sich Arbeitnehmer bei der Konkurrenz bewerben: weder für den Arbeitnehmer selbst, noch für den bisherigen Arbeitgeber. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat nun dazu eine wichtige Entscheidung getroffen. Ein Angestellter verletzt nicht seine sog. Rücksichtnahmepflicht, wenn er private Gespräche mit Dritten (hier Konkurrenzunternehmen), nicht seinem Arbeitgeber mitteilt. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese Gespräche eben auch den bisherigen Arbeitgeber interessieren würden und es sich dabei gegebenenfalls sogar um ein Bewerbungsgespräch handelt.

In dem konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer seinen Job Ende Mai 2013 zum Ende des Monats Juni gekündigt. Gleichzeitig ließ er seinen bisherigen Arbeitgeber wissen, dass er ab dem 1. Juli bei der unmittelbaren Konkurrenz beginnen werde. Wichtig in diesem Zusammenhang: Der Angestellte besaß keinerlei Wettbewerbsverbot in seinem Vertrag.

Das Unternehmen behauptete nun, dass sich der Arbeitnehmer illoyal verhalten habe – sogar von Spionage war die Rede. Bereits vor dem Bewerbungsgespräch habe der Angestellte gewusst, dass er wechseln werde – dann allerdings erst zu Ende Mai gekündigt, um sich noch Informationen zu beschaffen. Diesem habe das Unternehmen nur mit einer fristlosen Kündigung begegnen können.

Das Landesarbeitsgericht erklärte diese nun für unwirksam. Als Kündigungsgrund hätte ausschließlich eine Vertragsverletzung in Betracht kommen können. Tatsachen auf eine solche Vertragsverletzung bezogen, also beispielsweise illoyales Verhalten, habe das Unternehmen aber nicht vorgebracht.

(LAG Schleswig-Holstein vom 3.9.2014, Az.: 3 Sa 111/14)

Bundesarbeitsgericht: Kündigung eines Datenschutzbeauftragten

Wichtige Entscheidung für Datenschutzbeauftragte: betriebsbedingte Kündigungsgründe können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Voraussetzung: Der Arbeitgeber müsste den Datenschutzbeauftragten über Jahre weiter bezahlen – und das nachdem die Beschäftigungsmöglichkeit weggefallen ist, sowie das Arbeitsverhältnis sinnentleert wäre. Wichtig: Das Unternehmen muss beweisen, dass es keine andere Möglichkeit gibt, den Job weiter sinnvoll fortzuführen. Hierbei hat es sogar bis auf die Gesellschafterebene zu gehen.

(Bundesarbeitsgericht vom 23.1.2014, Az.: 2 AZR 272/13)

HANDELSBLATT: "Große Naivität in Sachen Abfindung" – Dr. Abeln erklärt im Interview, worauf Führungskräfte bei Abfindungsverhandlungen achten müssen.

Presseschau

Ein Aufhebungsvertrag verbunden mit einer Abfindungszahlung ist die günstigste Art für Unternehmen, Mitarbeiter loszuwerden. Woran dies liegt? Das erklärt Dr. Christoph Abeln im HANDELSBLATT-Interview und gibt wichtige Ratschläge, worauf Führungskräfte bei Abfindungsverhandlungen achten sollten.

Weiterlesen: abeln.de/handelsblatt

WIRTSCHAFTSWOCHE: „Kontrollierte Defensive“ – Dr. Abeln zeigt, worauf Vorstände im Job achten müssen

Der Druck auf Manager wird immer größer: Neben dem Wettbewerb sorgen kritische Anteilseigner, das Kartellamt und die Justiz verstärkt für Sorgenfalten. In der WIRTSCHAFTSWOCHE erklärt Dr. Christoph Abeln, welche zehn Job-Fallen auf Vorstände warten und wie sie diese am besten umgehen.

Weiterlesen: abeln.de/wiwo

**MANAGER MAGAZIN Online/SPIEGEL Online:
„Entsendung – Vorsicht Falle!“ Rechtsanwalt Kasten erläutert die häufigsten Fehler bei Jobs im Ausland**

Auch wenn die Freude groß ist über den neuen Job am anderen Ende der Welt: Vor einer Entsendung ins Ausland

sollten Manager ihre Rückkehr regeln. Welche unangenehmen Überraschungen ansonsten warten, erklärt Rechtsanwalt André Kasten im MANAGER MAGAZIN Online und auf SPIEGEL Online.

Weiterlesen: abeln.de/manager-magazin

ANLEGER PLUS: „Wenn der Rauswurf droht“ – Dr. Abeln über den Kündigungsschutz von Führungskräften

Führungskräfte haben keinen Kündigungsschutz – so eine gängige Überzeugung. Dabei gilt auch für sie: Eine Kündigung ist nie ohne Weiteres möglich. Warum dies so ist und worauf leitende Angestellte achten müssen, erklärt Dr. Abeln im Fachmagazin ANLEGER PLUS.

Weiterlesen: abeln.de/anleger-plus

XING-Gruppe und Twitter-Kanal zum Arbeitsrecht für Führungskräfte

In unserer XING-Gruppe gibt die Kanzlei ABELN Tipps und Tricks zum Arbeitsrecht für Führungskräfte. Wenn Sie kontinuierlich auf dem Laufenden bleiben oder sich mit anderen Führungskräften austauschen möchten, werden Sie Mitglied der Gruppe:

xing.de/abeln

Auf Twitter erhalten Sie Neuigkeiten für Führungskräfte in 140 Zeichen. Für aktuelle Neuigkeiten folgen Sie uns:

twitter.com/Abeln_ArbeitsR

Alle Veröffentlichungen unserer Kanzlei finden Sie hier:

abeln.de/publikationen

Soziale Medien

Handbuch für Führungskräfte weiter erhältlich

Die Zweitaufgabe des Handbuches für Führungskräfte ist weiterhin erhältlich. Führungskräfte befinden sich in einem Veränderungs- und Verdrängungsmarkt. Die Dynamik des Wirtschaftslebens erzeugt einen enormen Anpassungsdruck mit direkten Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse. Sie können derartige Veränderungen beeinflussen – wie das geschehen kann, zeigt Dr. Abeln in der 2., vollständig überarbeiteten und erweiterten Auflage.

Weitere Informationen zu dem Buch von Dr. Abeln finden Sie unter: abeln.de/fuehrungskraeftebuch

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

abeln.de/kindle

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