



Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 4/2015

Bundesarbeitsgericht: Lockerung der
„betrieblichen Übung“ – auch Weihnachtsgeld betroffen
(Seite 3)

Abgas-Skandal bei VW:
Was Sie zur Verdachtskündigung wissen müssen
(Seite 3)

Bundesarbeitsgericht:
Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb
(Seite 4)

Europäischer Gerichtshof:
Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA
(Seite 5)

ZEIT Online: „Wenn Führungskräften die Zwangsverset-
zung droht“ – ein Gastbeitrag von Dr. Christoph Abeln
(Seite 6)

Arbeitsrecht-Serie auf WiWo Online / ZEIT Online mit Dr.
Abeln: „Die fieseren Tricks der Arbeitgeber“
(Seite 6)

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahresende nähert sich mit großen Schritten. Gern möchte ich Ihnen zuvor noch unseren vierten und damit letzten Newsletter in diesem Jahr zuschicken. Darin: Eine Zusammenfassung der aktuellen Rechtsprechung zum Arbeitsrecht für Führungskräfte.

Das Bundesarbeitsgericht hat beispielsweise eine wichtige Entscheidung zur sog. „betrieblichen Übung“ getroffen, mit der häufig das Weihnachtsgeld zusammenhängt. Außerdem geht es um altersdiskriminierende Kündigungen und die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA. Darüber hinaus möchte ich Sie gern auf unsere zwölfteilige Führungskräfteserie auf WIRTSCHAFTSWOCHE Online hinweisen, in der wir zeigen, mit welchen Tricks sich Arbeitgeber von ihren verdientesten Mitarbeitern trennen und was Führungskräfte dagegen tun können.

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



Bundesarbeitsgericht: Lockerung der „betrieblichen Übung“ – auch Weihnachtsgeld betroffen

Gute Nachrichten für viele Arbeitnehmer: Das Bundesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen für die so genannten „betriebliche Übung“ gelockert. Davon betroffen können auch die Zahlungen des Weihnachtsgeldes sein.

Grundsätzlich gilt: Handelt der Arbeitgeber regelmäßig, gleichförmig und vorbehaltlos, kann eine „betriebliche Übung“ entstehen. Ihre Folge: Das Unternehmen wird dazu verpflichtet, auch künftig die Leistung (z.B. eben das Weihnachtsgeld) zu erbringen.

Nach bisheriger Rechtsprechung bedeutete es allerdings keine künftige Bindung des Arbeitgebers, wenn die Sonderzahlung mehrere Jahre hintereinander in unterschiedlicher Höhe gezahlt wurde. Es entstand also keine betriebliche Übung, auf die sich ein Mitarbeiter im nächsten Jahr beziehen konnte. Das ändert sich nun. Denn das BAG kommt zu dem Urteil, dass Arbeitnehmer sehr wohl eine Sonderzahlung verlangen können – auch wenn diese in den Vorjahren in verschiedener Höhe ausbezahlt wurde. Der Anspruch bestehe durch schlüssiges Verhalten (z. B. die Zahlung von Weihnachtsgeld über mehrere Jahre hinweg) oder die betriebliche Übung selbst.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Mai 2015, Az.: 10 AZR 266/14)

Abgas-Skandal bei VW:

Was Sie zur Verdachtskündigung wissen müssen

Noch bis zum 30. November läuft die Schonfrist für hochrangige VW-Mitarbeiter. Das von Konzernchef Müller beschlossene Amnestieprogramm verspricht Führungskräften, die ihr Mitwissen um die manipulierten Abgaswerte offenbaren, keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Diese „Kronzeugen-Regelung“ sei laut der VW-Spitze nötig, um die nur zäh voranschreitenden Ermittlungen zu beschleunigen.

Mutmaßlich beteiligten Mitarbeitern, die bis dahin nicht kooperieren, kann anschließend die sogenannte Verdachtskündigung drohen. Diese wird ausgesprochen, wenn der Arbeitgeber nur den dringenden Verdacht hat, sein Arbeitnehmer könne eine strafbare Handlung oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen haben, dies aber tatsächlich nicht beweisen kann. Unabhängig von der tatsächlichen Begehung kann also der Verdacht bereits ausreichen eine Kündigung zu rechtfertigen.

Aufgrund der Durchbrechung der Unschuldsvermutung sind daher hohe Anforderungen an eine solche Kündigung zu stellen. Das Wirksamwerden einer solchen Verdachtskündigung ist ausführlich zu begründen. Der Verdacht muss sich auf ein schweres Fehlverhalten des Arbeitnehmers beziehen und überwiegend wahrscheinlich erscheinen. Zudem hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass der Verdacht für eine verhaltensbedingte Kündigung gewichtig genug ist und muss ausreichen, um das Vertrauen von Seiten des Arbeitgebers in den Mitarbeiter nachhaltig zu erschüttern.

Wichtig: Darüber hinaus muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Schritte unternommen haben, um zur Aufklärung des Sachverhaltes mitzuwirken und den Arbeitnehmer hierzu vorab angehört haben

Bundesarbeitsgericht:

Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

Eine Kündigung kann unwirksam sein, wenn durch Indizien eine Benachteiligung aufgrund des Lebensalters zu vermuten ist und der Arbeitgeber diese Vermutung nicht widerlegen kann. Das BAG entschied, dass dieser Grund-

satz nun auch für Kleinbetriebe, also Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern gilt.

Bereits 2011 hatte die Kanzlei ABELN die vertragliche Altersgrenzen, die beispielsweise vorsehen, dass man mit dem 60. Lebensjahr in Ruhestand gehen muss, gekippt. Das Arbeitsgericht Hamburg entschied damals, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Arbeitnehmer entscheiden kann, wie es nach dem 60. Lebensjahr weitergeht.

Seitdem besteht eine echte Wahlmöglichkeit für Mitarbeiter, mit einer Altersgrenzklausel im Arbeitsvertrag. Konkret bedeutet dies: Leitende Mitarbeiter können weiterhin mit 60 in den Ruhestand gehen, müssen dies jedoch nicht mehr.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Juli 2015, 6 AZR 457/14)

Europäischer Gerichtshof: Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA

Paukenschlag des Europäischen Gerichtshofes: Das Gericht hat die Regelung zum Datenaustausch zwischen den USA und der EU gekippt. In den USA sei der Datenschutz nicht ausreichend, so der EuGH.

Diese Entscheidung hat auch erhebliche Auswirkungen auf viele Arbeitnehmer in der EU. Denn Unternehmen müssen sicherstellen, dass die personenbezogenen Daten ihrer Beschäftigten bei externen Dienstleistern datenschutzkonform behandelt werden. Die Übermittlungen dieser Daten aus der EU in die USA (welche bis zuletzt auf „Safe Harbor“ gestützt wurden) sind ab sofort unzulässig – soweit sie nicht von den Datenschutzaufsichtsbehörden genehmigt werden oder unter Sonderregelungen des Bundesdatenschutzgesetzes fallen. Die Unternehmen ha-

ben bis Anfang 2016 eine Frist, hiervon betroffenen Daten entsprechend zu sichern.

(Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 6. Oktober 2015, C-362/14)

ZEIT Online „Wenn Führungskräfte die Zwangsversetzung droht“ – Ein Gastbeitrag von Dr. Christoph Abeln

Presseschau

Die beliebteste Methode, um Führungskräfte schnell loszuwerden, ist die Versetzung. Betroffene können in so einer Situation fatale Fehler machen. Wie Sie klug reagieren, erklärt Dr. Christoph Abeln in einem Gastbeitrag für ZEIT Online.

Weiterlesen: abeln.de/ZEIT Online

Arbeitsrecht-Serie auf WiWo-Online / ZEIT Online mit Dr. Abeln: „Die fieseren Tricks der Arbeitgeber“

In einer zwölfteligen Serie berichtet Dr. Abeln derzeit auf WIRTSCHAFTSWOCHE Online in Kooperation mit ZEIT Online und auf dem „Management Blog“, mit welchen Tricks Unternehmen versuchen, sich von Führungskräften zu trennen.

Die ersten sechs Folgen konnten Sie in Newsletter III nachlesen, anbei nun die Folgen VII bis XII:

Folge 7: ["Die Falle mit der schwammigen Direktive"](#)

Folge 8: ["Wenn Arbeitgeber Führungskräfte mit Aufträgen bombardieren"](#)

Folge 9: ["Wenn Unternehmen Vertriebler unsichtbar machen"](#)

Folge 10: [„Wenn Arbeitgeber kranken Führungskräften das Gehalt stoppen“](#)

Folge 11: ["Wenn Arbeitgeber fristlos kündigen – ohne Grund"](#)

Folge 12: ["Wenn Arbeitgeber bei Aufhebungsverhandlungen tricksen"](#)

XING-Gruppe und Twitter-Kanal zum Arbeitsrecht für Führungskräfte

Soziale Medien

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](https://www.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](https://www.abeln.de/publikationen)

Handbuch für Führungskräfte 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 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

Redaktionelle Verantwortung:
Martin Wohlrabe

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