



## Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 1 / 2016

LAG Rheinland-Pfalz: Private Nutzung  
des Dienstwagens in Altersteilzeit  
(Seite 3)

Arbeitsgericht Köln: Kein „Mobbing“ bei kleineren  
Reibereien zwischen Chef und Arbeitnehmer  
(Seite 4)

BGH: Kann der Aufsichtsrat mein  
Vorstandsgehalt einfach herabsetzen?  
(Seite 5)

LAG Rheinland-Pfalz: Kein Anspruch auf Home-Office /  
Arbeitsministerin Nahles fordert mehr Möglichkeiten  
(Seite 6)

LAG Hamm: Wann ist das Wettbewerbsverbot  
rechtlich fehlerhaft und damit unverbindlich?  
(Seite 7)

FOCUS-ONLINE: Führungskraft klagt wegen Zeugnis  
(Seite 8)

HANDELSBLATT: Soziale Medien als Arbeitgeber-Kontrolle  
(Seite 8)

FOCUS-ONLINE: So verhalten sich Führungskräfte  
klug, wenn sich der Arbeitgeber trennen will  
(Seite 9)

Neues Angebot: Rechtsbegleitende Kommunikation  
(Seite 9)

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

ich freue mich Ihnen heute unseren neuen Arbeitsrecht-newsletter für Führungskräfte zuschicken zu können und hoffe, dass Sie gut ins neue Jahr gestartet sind. Das Jahr 2016 ging für so manche Führungskräfte bereits turbulent los: So kündigte beispielsweise die Deutsche Bank einen massiven Stellenabbau an.

Unser Newsletter beinhaltet wie immer viele relevante Hinweise zu wichtigen Themen für Sie: Diesmal geht es unter anderem um die Themen Home-Office, „Mobbing“ und den Evergreen „Wettbewerbsverbot“.

Dazu finden Sie unsere Berichte aus den Medien, u.a. zwei Texte auf FOCUS Online zu den wichtigen Themen Arbeitszeugnis und Abfindung. Außerdem möchten wir Sie gern auf ein Interview im Handelsblatt hinweisen, in dem ich zeige, wie Arbeitgeber ihre Angestellten zusätzlich über soziale Medien kontrollieren können.

Übrigens: Ab sofort bieten wir als besonderen Service auch rechtsbegleitende Kommunikation (Litigation-PR) an, d.h. Medienarbeit, um Ihre Reputation zu schützen.

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



## LAG Rheinland-Pfalz: Private Nutzung des Dienstwagens in Altersteilzeit

Der Dienstwagen gehört zu den Lieblings-Utensilien deutscher Führungskräfte. Was aber passiert mit dem Fahrzeug, wenn man in Altersteilzeit geht? Darüber hatte nun das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz zu entscheiden. Die Frage: Darf man den Dienstwagen behalten oder kann ihn der Arbeitgeber zurückverlangen?

In dem umstrittenen Fall ging die Führungskraft in Altersteilzeit. Bis dahin hatte ihr (und vielen weiteren leitenden Angestellten) ein Dienstwagen zur Verfügung gestanden – dieser durfte in der Regel auch privat genutzt werden. Nun verbat der Arbeitgeber der Führungskraft dies allerdings. Die Forderung: Der Dienstwagen sollte mit Ende der vollen Arbeitszeit zurückgegeben werden. Dagegen wehrte sich die Führungskraft.

Das LAG entschied nun: Grundsätzlich ist eine Führungskraft in Altersteilzeit nicht zur vollen Arbeitsleistung verpflichtet. Folge daher: Auch ein Anspruch auf den Dienstwagen besteht nicht mehr. Viel eher kann der leitende Angestellte nur eine Nutzungsausfallentschädigung für die Dauer des Verfahrens fordern.

Die private Nutzung eines Dienstwagens stellt einen geldwerten Vorteil dar. Sie ist ein steuer- und abgabepflichtiger Teil der Arbeitsleistung, welche sich im Arbeitsentgelt widerspiegelt und somit ein Teil der Vergütung ist.

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12. März 2015, 5 Sa 565/14)

## **Arbeitsgericht Köln: Kein „Mobbing“ bei Reibereien zwischen Chef und Arbeitnehmer**

„Mobbing“ ist in vielen Unternehmen an der Tagesordnung, häufig auch auf Führungskräfte-Ebene. Vor Gericht ist es allerdings selten beweisbar. Nun hat das Kölner Arbeitsgericht eine wichtige Entscheidung getroffen: Es steckte einen Rahmen ab, ab wann Auseinandersetzungen im Betrieb „Mobbing“ sind.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber gegenüber seinen Angestellten Fürsorge- und Schutzpflichten hat. Konkret: Aus jedem Arbeitsvertrag ergeben sich nicht nur so genannte Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zum Schutz aller Mitarbeiter. Dadurch wird beispielsweise das Herabwürdigen und Missachten eines Arbeitnehmers, speziell durch den Arbeitgeber untersagt. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch, dass auf seine berechtigten Interessen Rücksicht genommen wird. Dies beispielsweise auch, um psychologischen Problemen vorzubeugen.

Das Problem in dem konkreten Fall: Die Vorwürfe zu beweisen. Laut Arbeitnehmer sagte sein Chef unter anderem zu ihm, dass er „im Unternehmen nicht mehr willkommen“ sei, da er offensichtlich „so kaputt im Kopf“ sei, dass man „nichts mehr von ihm zu erwarten“ habe.

Das Arbeitsgericht in Köln unterscheidet hier: „Mobbing“ im Betrieb ist erst erfüllt, wenn der Arbeitnehmer in seiner Ehre und so in seinen Grundrechten nachweislich verletzt ist – und dies nachweisbar, also beispielsweise durch Zeugen oder schriftliche Dokumentation belegen kann.

(Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. Februar 2015, 20 Ca 9847/13)

## **BGH: Kann der Aufsichtsrat das Vorstandsgehalt herabsetzen?**

Streitpunkt Vergütung, eine der häufigsten Auseinandersetzungen auf Führungskräfteebene. Besonders problematisch hier: Wenn der Aufsichtsrat versucht, das Gehalt des Vorstands herabzustufen. Erst kürzlich war diese Frage wieder Thema.

Grundsätzlich gilt, dass der Aufsichtsrat eines Unternehmens Satzungen erlassen kann. Durch diese können auch Änderungen am Gehalt der Angestellten vorgenommen werden. Aber: Dies darf nur in einem bestimmten Rahmen geschehen. Der Aufsichtsrat des Unternehmens wollte hier dem Kläger, sowie allen anderen Vorstandsmitgliedern die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung erheblich kürzen. Begründung: die momentane wirtschaftliche Lage.

Dagegen setzte sich der Vorstand zur Wehr. Das OLG Stuttgart entschied: Die Höhe der Vergütung richtet sich nicht vorrangig nach dem weiteren Nutzen der Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft und so den Einfluss auf die wirtschaftliche Lage, sondern besonders nach den Interessen des Vorstands. Die Vorstandstätigkeit hat sich an der Vergütung zu orientieren, die ein vergleichbares Unternehmen für die Neuanstellung eines Vorstandsmitgliedes aufwenden müsste.

Große Enttäuschung jedoch eine Instanz weiter für den Vorstand: Der Bundesgerichtshof wich von dieser Entscheidung ab. Laut BGH müsse dem Aufsichtsrat eines Unternehmens ein ausreichender Ermessensspielraum gegeben werden, um das Unternehmen geregelt leiten zu können. Unter diesen Ermessensspielraum fallen hier auch Gehaltsfragen. Wenn der Aufsichtsrat also erhebliche Zweifel an der Vereinbarkeit der Vorstandsgehälter mit dem angestrebten Kurs des Unternehmens hat, sei eine Senkung der Gehälter bis zu einem bestimmten Maß und für eine bestimmte Zeit denkbar.

(BGH, Urteil vom 27. Oktober 2015, ZR 296/14)

## **LAG Rheinland-Pfalz: Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Home-Office**

Immer mehr Angestellte wünschen sich von zuhause aus zu arbeiten. Nun gibt es Neues zum Thema Home-Office – die ernüchternde Nachricht: Oft besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zuhause. Und das, obwohl der Arbeitgeber Rücksicht nehmen muss und die Familie unter dem Schutz des Grundgesetzes steht.

Grundsätzlich haben Arbeitgeber auch ein Rücksichtnahme-Gebot gegenüber ihren Angestellten. Konkret: Sie müssen den Wünschen des Arbeitnehmers im Rahmen ihrer Möglichkeiten entgegenkommen. Allerdings gilt dies eben auch umgekehrt: Kein Arbeitgeber ist verpflichtet, unbegründete Wünsche zu verwirklichen. Der Grund: Sein Direktions- und Weisungsrecht. Mittels diesem kann der Arbeitgeber beispielsweise Inhalt und Ort der Arbeit weitgehend frei gestalten. In der Regel liegt daher die Entscheidung beim Arbeitgeber, ob er seinem Arbeitnehmer ein Home-Office erlaubt.

Im nun entschiedenen Fall hatte eine Klägerin mit ihrem Arbeitgeber um ein solches Home-Office gestritten. Ihr Ziel: Das lästige Pendeln nach der Elternzeit zu vermeiden. Das Gericht entschied wie folgt:

Die Arbeitnehmerin habe nur einen Anspruch auf Verkürzung ihrer Arbeitszeit, nicht aber auf Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses nach Inhalt und Ort, also das Home-Office. Dieser Anspruch fällt hier dem Arbeitgeber zu. Ausnahmen sind allerdings denkbar – beispielsweise ein Pflegefall in der Familie, welcher mit normalen Arbeitsbedingungen nicht vereinbar ist.

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18. Dezember 2014, 5 Sa 378/14)

Übrigens: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) fordert derweil die Unternehmen in Deutschland auf, ihren Mitarbeitern stärker die Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus zu geben. "Der Bedarf ist riesig", sagte Nahles

der "Süddeutschen Zeitung". Oft werde die Möglichkeit des Homeoffice nur deshalb nicht genutzt, weil in den Firmen Wert auf eine Anwesenheit während der Arbeitszeit gelegt werde. "Es geht vor allem um Präsenzkultur."

### **LAG Hamm: Wann ein Wettbewerbsverbot rechtlich fehlerhaft und damit unverbindlich ist**

Wettbewerbsverbote sind tägliches Brot für viele Führungskräfte. Wollen sie den Arbeitgeber wechseln, müssen sie daher ganz bestimmte Kriterien beachten. Nun gibt es neue Rechtsprechung zu diesem Evergreen im Arbeitsrecht für Führungskräfte.

Während eines Arbeitsverhältnisses ist es verboten, seinem Arbeitgeber ohne Einverständnis Konkurrenz zu machen. Konkret: Der Arbeitnehmer darf keine Geschäfte im Umfeld des Arbeitgebers für andere Personen oder auf eigene Rechnung machen. Verstößt er dagegen, ist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schadensersatzpflichtig. Auch eine Kündigung ist möglich.

Wenn der Arbeitsvertrag jedoch ein rechtlich fehlerhaftes und damit unverbindliches Wettbewerbsverbot enthält, kann der Arbeitnehmer frei entscheiden, ob er sich an das Verbot hält, oder zur Konkurrenz wechselt.

Wann und in welcher Form der Arbeitnehmer diese Entscheidung seinem vormaligem Arbeitgeber mitteilen muss, entschied nun das Landesarbeitsgericht Hamm: Der Arbeitnehmer muss seinem Ex-Chef nämlich nicht mitteilen, ob er sich an das Verbot halten will, es genügt, wenn er dies tatsächlich tut.

Anders beim Wettbewerbsverbot nach dem Job: Hier unterliegt die Gestaltung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten den §§ 74 ff. HGB. Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Abrede haben und sie schriftlich abfassen. Ein Wettbewerbsverbot darf den Ar-

beitnehmer maximal für zwei Jahre nach Ende des Arbeitsverhältnisses binden. Die verbotene Tätigkeit muss präzise benannt und örtlich begrenzt sein. Die gute Nachricht: Der ehemalige Arbeitgeber muss dann mindestens 50 Prozent der bisherigen Vergütung als Karenzentschädigung zahlen.

Während gravierende Fehler dazu führen, dass das Verbot nichtig und damit unbeachtlich ist, sind kleinere Fehler unverbindlich. Der Arbeitnehmer hat dann also die Wahl: Entweder er hält sich an das Verbot und kassiert die Entschädigung oder er ignoriert es und verzichtet auf die Karenzzahlung.

(Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 30. August 2014, 14 Sa 1385/11)

### **FOCUS-ONLINE: Wenn Führungskräfte wegen ihres Zeugnisses klagen**

Ein Ex-Manager von Thyssen verlangt 1,7 Millionen Euro von seinem alten Arbeitgeber. Grund: Er musste über Jahre auf sein Zeugnis warten. Warum Führungskräfte allerdings kaum die Aussicht auf Erfolg bei solchen Klagen haben, erklärt Dr. Christoph Abeln auf FOCUS-ONLINE.

Weiterlesen: [FOCUS-Online/Zeugnis](#)

### **HANDELSBLATT-Interview: Soziale Medien als zusätzliche Möglichkeit zur Kontrolle**

Streiten Mitarbeiter und Arbeitgeber vor Gericht, geht es oft um Leistungsbeurteilungen. Werden bislang Know-how, Kompetenzen und Verhalten beurteilt, bereitet Dr. Abeln der US-Trend Sorge, auch die Aktivitäten in internen sozialen Netzen bewerten zu wollen. Der Arbeits-



rechtler über Tücken der sozialen Medien und die Amerikanisierung der Berufswelt.

Weiterlesen: [HANDELSBLATT](#)

### **FOCUS-ONLINE: So verhalten sich Führungskräfte klug, wenn sich der Arbeitgeber trennen will**

Der Umstrukturierungsdruck bei der Deutschen Bank oder das Fehlverhalten von Führungskräften im VW-Abgasskandal: Es gibt viele Gründe, sich von leitenden Angestellten zu trennen. Doch wie verhalten sich diese am cleversten, wenn sie der Arbeitgeber auf der Abschlusssliste hat? Und: Gibt es eine Chance auf Abfindung?

Weiterlesen: [FOCUS-ONLINE/Abfindung](#)

### **Neues Beratungs-Angebot unserer Kanzlei: Prozessbegleitende Kommunikation**

Gerade Führungskräfte stehen häufig im Licht der Öffentlichkeit, wenn eine Trennung vom Arbeitgeber bevorsteht.

Nur wer dabei heutzutage alle kommunikativen Entwicklungen einkalkuliert, wird aus Rechtsstreitigkeiten erfolgreich hervorgehen – und dies im Extremfall nicht nur vor Gericht, sondern vor allem in der öffentlichen Wahrnehmung.

Die prozessbegleitende Kommunikation kann Übereifer und Einseitigkeiten besonders durch Boulevard- und Onlinemedien im Namen von Anstand, Objektivität und abwägender Urteilsbildung entgegenwirken. Mit unserer großen Erfahrung in der Rechtskommunikation schützen wir so bei Bedarf auch die Reputation unserer Mandanten in den Medien.

[www.rechtskommunikation.net](http://www.rechtskommunikation.net)

### **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](http://xing.de/abeln)

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

[twitter.com/Abeln\\_ArbeitsR](https://twitter.com/Abeln_ArbeitsR)

Alle Veröffentlichungen unserer Kanzlei finden Sie hier:

[abeln.de/publikationen](http://abeln.de/publikationen)

### **Handbuch für Führungskräfte erhältlich**

Die Zweitaufgabe des Handbuchs 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](http://abeln.de/fuehrungskraeftebuch)

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

[abeln.de/kindle](http://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](mailto: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](http://www.brak.de) bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören:  
Bundesrechtsanwaltsordnung – BRAO  
Fachanwaltsordnung – BRAO-FO  
Rechtsanwaltsvergütungsgesetz – RVG