



Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 2/2016

Jetzt zum Führungskräfte-Tag am
22.9.16 im Sheraton Berlin anmelden
(Seite 3)

BAG: Vorruhestand für
Ältere ist keine Altersdiskriminierung
(Seite 4)

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

LAG Hamm: Entschädigung
trotz mangelnder Vereinbarung im Vertrag
(Seite 5)

LAG Hessen: Feedbackbogen
darf aus Personalakte entfernt werden
(Seite 6)

WIRTSCHAFTSWOCHE Management-Blog:
„Wenn Schweigen fatal ist, weil man reden müsste“
(Seite 7)

FOCUS-ONLINE: „Geld oder Freizeit?“
So bekommen Sie Überstunden angerechnet
(Seite 8)

Liebe Leserin, lieber Leser,

kurz vor der Sommerpause freue ich mich, Ihnen unseren zweiten Arbeitsrechts-Newsletter für Führungskräfte in diesem Jahr zuzuschicken.

Auch dieses Mal beinhaltet er wieder viele relevante Hinweise zu wichtigen Themen für Sie: So geht es unter anderem um die Dauerbrenner Vorruhestand und Wettbewerbsverbot, die Herabsetzung von Vorstandsgehältern, sowie um Feedback-Bögen. Dazu finden Sie aktuelle Berichte unserer Kanzlei aus dem renommierten Management-Blog der Wirtschaftswoche, FOCUS-ONLINE und dem Tagespiegel.

Gern möchte ich Sie darüber hinaus auf unseren diesjährigen Führungskräfte-Tag am 22. September in Berlin hinweisen. Ich freue mich, dass es uns auch in diesem Jahr wieder gelungen ist, hochkarätige Redner für Sie gewinnen zu können. Auf der folgenden Seite finden Sie alle weiteren Informationen dazu.

Ich hoffe, dass Sie sich in unserer neuesten Newsletter-Ausgabe gut informiert fühlen, wünsche Ihnen eine gute und interessante Lektüre sowie schöne Sommertage.

Ihr

Dr. Christoph Abeln



Bald ist es soweit: Am 22. September findet unser diesjähriger Führungskräfte tag im exklusiven Sheraton Hotel Esplanade statt. Dieses Jahr steht unter dem Motto „Führungskräfte unter Druck – wie man erfolgreich für seinen Job kämpft“. Dafür geben wir Ihnen gemeinsam mit unseren erfahrenen Experten praxisrelevante Informationen und Tools an die Hand.

Als Referenten konnten wir für Sie Herrn Prof. Dr. Martin Becker, Richter am Arbeitsgericht Frankfurt und Stefan Beutelsbacher, New-York-Korrespondent der WELT gewinnen. Prof. Becker ist Privatdozent an der Uni Frankfurt/M. und gibt neben seiner Richtertätigkeit seit vielen Jahren Vorlesungen u.a. im Arbeitsrecht. Stefan Beutelsbacher arbeitet als Journalist. Er wird zu „Kommunikation in Stresssituationen – worauf Führungskräfte achten sollten“, sprechen. Selbstverständlich werden auch die Anwälte unserer Kanzlei interessante Themen aus der Praxis vorstellen.

Im Anschluss an die Vorträge ist eine Führung durch die Classic Remise-Meilenwerk geplant, eine international bekannte Oldtimer-Ausstellung in Berlin. Anschließend gibt es zum Ausklang des Tages in gemütlicher Atmosphäre die Möglichkeit des Networkings.

Alle weiteren Informationen können Sie gern unserer Webseite entnehmen. Dort ist auch die direkte Anmeldung über ein Onlineformular, per Mail oder als Fax möglich. Wir freuen uns, Sie persönlich auf unserem Führungskräfte tag begrüßen zu dürfen.

abeln.de/führungskräfte tag

Bundesarbeitsgericht: Vorruhestand für Ältere ist keine Altersdiskriminierung

Vorruhestand, ein häufig verlockend klingendes Angebot für Führungskräfte. Doch die Entscheidung sollte genau überlegt sein. Denn: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied nun: Wenn zuvor angeboten wurde, gegen Abfindung mit 60 Jahren vorzeitig in Rente zu gehen, kann man sich nicht später auf Altersdiskriminierung berufen.

In dem konkreten Fall willigte ein bei Daimler beschäftigter Verkaufsleiter ein, seinen Arbeitsvertrag so zu befristen, dass er mit Ablauf seines 60. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden würde. Im Gegenzug erhielt er 123.000 Euro. Daimler hatte zu dieser Zeit allen Führungskräften im betroffenen Alter eine solche Änderung im Arbeitsvertrag angeboten. Für ihre Entscheidung erhielten sie zweieinhalb Jahre Bedenkzeit.

Kurz vor Vertragsende, entschied sich der Mann dann doch weiterarbeiten zu wollen. Sein Argument: Seine finanzielle Situation habe sich nicht so entwickelt, wie erwartet. Als der Autobauer das Arbeitsverhältnis nicht wieder aufnehmen wollte, zog der ehemalige Verkaufsleiter vor Gericht und klagte wegen Altersdiskriminierung auf Schadensersatz in Höhe von 80.000 Euro.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage nun ab. Eine solche Regelung sei nicht zu beanstanden, wenn die Führungskräfte ein Wahlrecht gehabt hätten, den vorgezogenen Ruhestand abzulehnen. Dadurch, dass allen Führungskräften das gleiche Angebot gemacht wurde, läge auch keine Diskriminierung vor. Dem Kläger sei durch dieses Angebot lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet worden, wobei er frei entscheiden konnte, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wolle. Durch die Bedenkzeit von über zwei Jahren, hätte der Arbeitnehmer seine Entscheidung in Hinblick auf die Entwicklung seiner finanziellen Lage einfach besser fällen müssen.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2016, Az.:6 AZR 221/15)

BGH: Kann der Aufsichtsrat das Vorstandsgehalt einfach herabsetzen?

Die Vergütung im Job ist immer wieder ein Streitpunkt. Besonders heikel für Vorstände wird es, wenn der Aufsichtsrat die Kürzung von Gehältern beschließt. Doch wie wehrt sich der Vorstand, wenn sein Gehalt unter Umständen zusammenstreicht? Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied kürzlich über einen solchen Fall:

Grundsätzlich gilt, dass der Aufsichtsrat eines Unternehmens Satzungen für dieses erlassen kann. Durch diese Satzungen können auch Änderungen am Gehalt der Angestellten vorgenommen werden. Dies darf jedoch nur in einem bestimmten Rahmen geschehen. Der Aufsichtsrat des Unternehmens wollte dem Kläger, sowie en weiteren Vorstandsmitgliedern die vereinbarte Vergütung kürzen. Grund war die momentane wirtschaftliche Lage. Die betroffenen Vorstände sahen die Begründung als unzureichend an. Einer von ihnen klagte.

Der BGH verteidigte jedoch die Entscheidung des Aufsichtsrates: Laut dem Gericht 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 Zweifel an der Vereinbarkeit der Vorstandsgehälter mit dem Kurs des Unternehmens hat, sei eine Gehaltskürzung bis zu einem bestimmten Maße denkbar.

(Bundesgerichtshof, Urteil vom 27. Oktober 2015, Az. U 3/13)

LAG-Hamm: Entschädigung trotz mangelnder Vereinbarung im Vertrag

Eine der umstrittensten Klauseln im Berufsleben ist das Wettbewerbsverbot. Diese Klausel befindet sich in vielen Arbeitsverträgen. Mitarbeitern ist es so verboten, nach Be-

endigung des Vertrages in irgendeiner Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem ehemaligen Arbeitgeber im Wettbewerb steht. Grundsätzlich gilt: Das Wettbewerbsverbot ist erst wirksam, wenn eine Karenzentschädigung vereinbart wurde.

In einem kürzlich entschiedenen Fall hatte man im Arbeitsvertrag jedoch keine Karenzentschädigung vereinbart. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschied: Trotz nicht vorher vereinbarter Entschädigung im Arbeitsvertrag steht jedem Arbeitnehmer, der vom Wettbewerbsverbot betroffen ist, grundsätzlich eine Entschädigung in gesetzlicher Höhe zu. Für Führungskräfte also die gute Nachricht: Oft muss man nicht leer ausgehen, auch wenn die Karenzentschädigung nicht vereinbart wurde.

(Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 5. Juni 2015, Az.: 10 Sa 67/15)

LAG-Hessen: Feedback-Bogen darf aus Personalakte entfernt werden

Besonders für Führungskräfte ein wichtiges Thema: Der Feedback-Bogen. Doch was passiert, wenn damit falsche Informationen in die Personalakte rutschen? Immer wieder sind leitende Angestellte von dieser Frage betroffen. Jetzt entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen: Falsche Informationen muss der Arbeitnehmer nicht dulden.

Der Fall: In einem hessischen Unternehmen hatte ein Vorgesetzter in einem Feedbackbogen vermerkt, dass sein Angestellter unvorbereitet zum Briefing erschienen sei und sich zusätzlich daneben benommen hätte. Tatsächlich entsprach dies nicht den Tatsachen.

Die Reaktion: Der Arbeitnehmer forderte, die falsche Bewertung aus seiner Akte zu streichen. Konkret entschied das LAG nun, dass Feedback-Schreiben entfernt werden dürfen, wenn sie falsch und damit nachteilig für den lei-

tenden Angestellten sind. Das berufliche Fortkommen eines Angestellten dürfe nicht beeinträchtigt werden, so die Richter.

(Landesarbeitsgericht Hessen, Urteil vom 20. Oktober 2015, Az.: 17 Sa 627/14)

WIRTSCHAFTSWOCHE Management-Blog:
„Wenn Schweigen fatal ist, weil man reden müsste“

Presseschau

Öffentlich ausgetragene Rechtsstreitigkeiten sind besonders heikel für Unternehmen und Manager. Ganz brenzlich wird es dabei häufig in Arbeits-, Kartell-, Insolvenz-, Produkthaftungs-, Umwelt- und Kapitalmarktrechtsfällen sowie im gewerblichen Rechtsschutz und Strafrecht. Erst kürzlich sagte die Strafverteidiger-Koryphäe Hans Dahs: Die „flankierende Begleitung der Verteidigungsarbeit durch Medienkontakte“ steht „in ihrer Bedeutung zuweilen der Verteidigung in der Sache fast gleich“.

Aktuellstes Beispiel: VW-Chef Matthias Müller und sein missglücktes Interview in den USA. Die entscheidenden Kriterien für die Auswahl des richtigen Litigation-PR-Beraters erklären Dr. Christoph Abeln und Martin Wohlrabe im Management-Blog der WIRTSCHAFTSWOCHE.

Weiterlesen: wiwo.de/abeln

Und weitere Infos zu CONSILIUM Rechtskommunikation gibt's hier: www.rechtskommunikation.net

Tagesspiegel-Karrierefrage:
„Was passiert, wenn der Arbeitgeber verkauft wird?“

Aktuell ist die Übernahme des Saatgutherstellers Monsanto durch BAYER im Gespräch. Aber was passiert eigentlich, wenn ein Unternehmen fusioniert? Worauf sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber achten müssen? Das erklärt Dr. Abeln im Tagesspiegel.

Weiterlesen: tagesspiegel.de/abeln

FOCUS-ONLINE: „Geld oder Freizeit?“ – So bekommen Sie Überstunden angerechnet

Viele Arbeitnehmer arbeiten häufig mehr, als ursprünglich vereinbart. Doch was passiert mit diesen Überstunden? Darüber kommt es immer wieder zu heftigem Streit. Dr. Christoph Abeln erklärt, wer wann worauf bestehen kann.

Weiterlesen: focus-online/abeln

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 erhältlich

Die Zweitaufgabe des Handbuches für Führungskräfte ist wieder 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 Rechtsanwältinnen und 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