



## Newsletter für Führungskräfte Ausgabe 3/2016

Führungskräfte-Tag am 22.9.16 im Sheraton Berlin

(Seite 3)

LAG RP: Wer Personalgespräch mitschneidet, fliegt raus

(Seite 4)

BGH: Rechtsprechungsänderungen zu D&O-Versicherung

(Seite 5)

BAG: Wann eine Vertragsstrafe angemessen ist

(Seite 5)

BAG: Gericht kann Bonus-Höhe bestimmen

(Seite 6)

Die Marktmissbrauchsverordnung  
und ihre Auswirkungen auf leitende Angestellte

(Seite 6)

Dienstfahrrad statt Dienstwagen: Was zu beachten ist

(Seite 8)

FOCUS-Online: „Das sind die zehn größten Chef-Irrtümer“

(Seite 9)

WIRTSCHAFTSWOCHE Management-Blog: „Die Schauspiel-  
tricks, wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter bluffen“

(Seite 9)

HANDELSBLATT: „Böse Folgen für Lebenslauf-Trickser“

(Seite 9)

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

in wenigen Wochen ist es soweit: unser jährlicher Führungskräfte-Tag findet am 22. September im Sheraton Grand Hotel Esplanade in Berlin statt. Noch sind letzte Tickets erhältlich. 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.

Unser Newsletter beinhaltet auch diesmal viele relevante Hinweise zu wichtigen Themen für Sie: So geht es unter anderem um die Aufzeichnung von Personalgesprächen, sowie neue Rechtsprechung zu Manager-Haftpflichtversicherungen. Hinzu kommt alles Wissenswerte zur neuen Marktmissbrauchsverordnung und die steuerlichen Vorteile eines Dienstfahrrads. Außerdem haben wir für Sie die aktuellen Berichte unserer Kanzlei aus dem renommierten Management-Blog der Wirtschaftswoche, FOCUS-ONLINE und dem HANDELSBLATT zusammengefasst.

Wir hoffen, dass Sie sich in unserer neuesten Newsletter-Ausgabe gut informiert fühlen, wünschen Ihnen eine gute und interessante Lektüre sowie eine schöne Herbstzeit.

Ihr

Team der Kanzlei ABELN



**Letzte Chance zur Anmeldung:  
Führungskräfte tag am 22. September in Berlin**

**Veranstaltung**

In wenigen Wochen ist es soweit: Am 22. September findet unser diesjähriger Führungskräfte tag im exklusiven Sheraton Hotel Esplanade statt. Diesmal steht er unter dem Motto „Führungskräfte unter Druck – wie man erfolgreich für seinen Job kämpft“. Dazu 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 Lehrbeauftragter an der Uni Frankfurt/Main 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. Und selbstverständlich werden auch die Anwälte unserer Kanzlei Ihnen wieder viele 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. Und abschließend gibt es zum Ausklang des Tages in gemütlicher Atmosphäre die Möglichkeit des Networkings.

Alle weiteren Informationen können Sie gern unserer Webseite entnehmen. Dort ist die direkte Anmeldung bis zum 12. September 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](http://abeln.de/führungskräfte tag)

## Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz: Wer Personalgespräch mitschneidet, fliegt raus

Neue Entscheidung in Sachen Personalgespräch: Wer ein solches unbefugt mitschneidet, hat mit einer Kündigung zu rechnen. Schlimmstenfalls droht sogar eine Anzeige. Das entschied nun das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Es kommt zum Urteil:

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs rechtfertigt eine verhaltensbedingte Kündigung, im besonders schweren Fall ist sogar eine außerordentliche Kündigung denkbar. Hierbei kommt es darauf an, ob sich der Angestellte strafbar gemacht hat.

Konkret entschied das Gericht: Ein heimlicher Mitschnitt verletzt nicht nur die Rücksichtnahmepflichten aus dem Arbeitsverhältnis, sondern auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitgebers. Da dieses unter dem Schutz des Grundgesetzes steht, liegt hier ein besonders schweres Vergehen vor.

Das LAG Rheinland-Pfalz meint, „Personalgespräche müssen ohne die Befürchtung geführt werden müssen, dass eine heimliche Tonaufnahme gegen den Erklärenden verwendet wird.“ Grund: Dies sei sonst nachteilig für das Betriebsklima, so die Richter.

Im Fall war die Klägerin seit dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses vermehrt unzuverlässig gewesen, weshalb ihr Vorgesetzter sie zum Personalgespräch gebeten hatte. Die Klägerin schnitt einen Teil des Personalgesprächs auf ihrem Handy mit, in der Hoffnung sich so einer Kündigung entziehen zu können.

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 3. Februar 2016, Az.: 7 Sa 220/15)

## **BGH: Rechtsprechungsänderungen zu D&O-Versicherungen**

Interessante Entwicklung in Sachen Manager-Haftpflichtversicherungen. Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied: Tritt ein Manager seinen Anspruch gegen die Versicherung an sein Unternehmen ab, kann in einem Verfahren zwischen Unternehmen und Versicherung geklärt werden, ob ein Fehler des Managers zu einem Schaden geführt hat und, ob der Versicherer hierfür zahlen muss.

Früher war dies anders: Beging ein Manager einen Fehler, musste das Unternehmen zunächst den Manager verklagen. Verweigerte die Versicherung des Managers die Zahlung der Schadenssumme, folgte ein weiterer langwieriger Prozess.

Der BGH hat dies nun vereinfacht: In dem Verfahren wurde der Geschäftsführer für einen Schaden in Millionenhöhe verantwortlich gemacht. Um einen Rechtsstreit mit dem eigenen Unternehmen zu verhindern, trat der Geschäftsführer seinen Anspruch auf Auszahlung der Versicherungssumme an sein Unternehmen ab. Die Versicherung sah darin einen versuchten Versicherungsbetrug und verweigerte die Auszahlung.

(BGH, Urteil vom 13. April 2016, Az.: IV ZR 51/14)

## **BAG: Wann eine Vertragsstrafe angemessen ist**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine wichtige Entscheidung in Sachen Vertragsstrafe getroffen.

Es stellte fest: In Fällen, bei denen ein Arbeitsvertrag eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgelts u.a. für den Fall vorsieht, dass der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst, führt dies zu einer „Übersicherung“ des Arbeitgebers. Dies gilt zumindest dann, wenn die Strafe den

Arbeitgeber berechtigt, die Vertragsstrafe auch dann zu fordern, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis während der Probezeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auflöst.

Damit ist jetzt klar: Eine derartige Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs.1 S.1 BGB.

(BAG, Urteil vom 17. März 2016, Az.: 8 AZR 665/14)

### **BAG: Gericht kann Bonus-Höhe bestimmen**

Gute Nachricht für alle Führungskräfte: Gerichte dürfen die Höhe eines Bonus überprüfen, wenn der Arbeitgeber sich zuvor vorbehalten hat, den Anspruch nach billigem Ermessen zu erteilen. Das entschied jetzt das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Wenn der Arbeitgeber nicht nach billigem Ermessen urteilt, ist die Entscheidung gemäß § 315 Abs. 3 BGB unverbindlich. Die Folge: Das Gericht kann die Höhe des Bonus auf Grundlage des Vortrags der Parteien selbst festsetzen. Übrigens: Grundlage ist immer der Sachvortrag der Parteien; eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es laut BAG nicht. Äußere sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, gehe dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers.

(BAG, Urteil vom 3. August 2016, 10 AZR 710/14)

### **Die Marktmissbrauchsverordnung und ihre Auswirkungen auf leitende Angestellte**

Anfang Juli trat die Marktmissbrauchsverordnung in Kraft und gilt nun unmittelbar in Deutschland. Was sich dem Titel nach vor allem an Finanzinstitute wendet, hat aber

Eigene Beiträge

auch Auswirkungen auf andere Unternehmen. So müssen Führungskräfte sogenannte „Closed Periods“ beachten, in denen sie keine Aktien handeln dürfen.

Dies betrifft insbesondere Organmitglieder, vor allem Mitglieder des Vorstandes. Unklar ist hingegen, ob die verschärften Pflichten auch für sonstige Führungskräfte ohne Organstellung gelten. Dies ist bisher nicht eindeutig zu beantworten, dürfte aber auch solche Führungskräfte treffen, die ohne Vorstandsgenehmigung eigenständig strategische Entscheidungen für das Gesamtunternehmen treffen können. Die klassische Führungskraft, deren Status über die Hierarchieebene oder das Einkommen definiert wird, ist damit von der Verordnung nicht unmittelbar betroffen.

Sofern sie von dem Geltungsbereich erfasst werden, unterliegen sie während eines „geschlossenen Zeitraums“ einem Handelsverbot.

Da das Unternehmen vor dem Hintergrund der strengen Bußgeldvorschriften und der Wertpapierfirmen auch den Entzug der Zulassung fürchten muss, wird es in der Regel vorab im eigenen Interesse klären wollen, wer unter die Marktmissbrauchsverordnung fällt. Es ist daher zu erwarten, dass die Unternehmen wie seinerzeit bei der Einstufung der sogenannten Risk-Taker vorgehen und Mitarbeiter reihenweise zu Führungskräften im Sinne der Marktmissbrauchsverordnung „ernennen“ werden.

Wenn ihr Arbeitgeber Ihnen ein solches Ernennungsschreiben/Informationspapier zukommen lässt, sollten Sie Ihren Status genau prüfen lassen. Andernfalls besteht das Risiko, dass Sie mit der Einstufung als Führungskraft gemäß Marktmissbrauchsverordnung ein Indiz für den Status als echter leitender Angestellter geschaffen wird. Das würde für Sie einen erheblich schlechteren Kündigungsschutz bedeuten.

## **Dienstoffahrrad statt Dienstwagen; was rechtlich und steuerlich zu beachten ist**

Wer Fahrrad fährt, tut etwas für seine Gesundheit. Immer mehr Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter daher beim Radkauf. Doch Vorsicht, zuvor sollten rechtliche und steuerliche Eventualitäten geklärt werden.

Seit 2012 wenden die deutschen Finanzbehörden das sogenannte „Dienstwagenprivileg“ auch auf Fahrräder an. Dadurch werden diese steuerlich dem Dienstwagen gleichgestellt. Es gilt: „Wenn Arbeitnehmer ihr Dienstfahrrad auch privat nutzen möchten, müssen sie den geldwerten Vorteil versteuern.“ Dieser entspricht einem Prozent des Brutto-Listenpreises.

Kostet das Fahrrad also 3000 EUR, müssen Arbeitnehmer pro Monat 30 Euro extra zahlen. Den Arbeitsweg muss man mit dem Fahrrad anders als beim Dienstwagen jedoch nicht angeben.

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer haben keinen generellen Anspruch auf ein Dienstfahrrad. Erklärt der Chef sich bereit ein Fahrrad zu zahlen, wählt in der Regel er das Modell aus.

Neben diesen Aspekten, sollten Arbeitnehmer mit ihren Chefs auch Haftungsfragen klären. Was passiert, wenn das Fahrrad gestohlen oder beschädigt wird? Meist haftet der Arbeitgeber allein, wenn er das Fahrrad auch bezahlt hat. Wenn ein Angestellter jedoch beispielsweise ein hochwertiges Rad grob fahrlässig unabgeschlossen abstellt und dieses gestohlen wird, muss er die Kosten ganz oder teilweise übernehmen.

Unser Rat: Damit es keinen Ärger gibt, sollte man als Arbeitnehmer das Dienstfahrrad gegen Diebstahl versichern und mit der Versicherung klären, ob auch der private Gebrauch mit abgedeckt ist.



**FOCUS-Online: „Das sind die zehn größten Chef-Irrtümer“**

Jede Beförderung hat im ersten Moment ihren Reiz – doch schon beim zweiten Blick kann sie viele Tücken beinhalten. Kaum eine Berufsgruppe unterliegt dabei so vielen Irrtümern wie Führungskräfte. Ob es um Boni, Probezeit oder die Abfindung geht: Das böse Erwachen kommt häufig erst spät und kann ziemlich teuer werden.

Dr. Christoph Abeln erklärt auf FOCUS Online wie man die schlimmsten Irrtümer gezielt umschifft.

Weiterlesen: [abeln.de/focus-online](http://abeln.de/focus-online)

**WIRTSCHAFTSWOCHE Management-Blog: „Die Schauspieltricks, wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter bluffen“**

Sprechen Unternehmen von Restrukturierung, wollen sie häufig viel eher Mitarbeiter rauskegeln. Dabei gilt heute mehr denn je: Wenn Manager ihre Mitarbeiter zum Gehen bewegen wollen, um ihre eigenen Prämien zu steigern, ist die moderne Strategie der Bluff.

Fachanwalt Alexander Haasler zeigt im WIWO-Managementblog, worauf Führungskräfte achten sollten.

Weiterlesen: [abeln.de/managementblog](http://abeln.de/managementblog)

**HANDELSBLATT: „Böse Folgen für Lebenslauf-Trickser“  
Rechtsanwalt Marc Repey über den Fall Hinz**

Die Bundestagsabgeordnete Petra Hinz hat ihren Lebenslauf geschönt. Ihr Mandat wird sie auf jeden Fall abgeben, jedoch ist die viel diskutierte Schummelaffäre damit noch immer nicht ganz beendet. Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen solche erheblichen Trickserien im eigenen Lebenslauf mit sich bringen können, erklärt unser

Rechtsanwalt Marc Repey in der Online-Ausgabe des  
HANDELSBLATT.

Weiterlesen: [abeln.de/handelsblatt](http://abeln.de/handelsblatt)

### **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](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)

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](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

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