

# inside direct

## 06/2005

27. Mai 2005

### Arbeitsrecht

#### **Abmahnungspflicht gilt auch für Arbeitnehmer**

Wer fristlos kündigen und seinen Arbeitgeber wegen Verlustes seines Arbeitsplatzes auf Schadensersatz erfolgsversprechend verklagen will, muss bestimmte Voraussetzung beachten. Nach Ansicht des LAG<sup>1</sup> Rheinland-Pfalz in Mainz muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor seiner fristlosen Kündigung durch eine Abmahnung auf das Fehlverhalten aufmerksam machen. Denn auch der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, ein eventuelles Fehlverhalten zu korrigieren.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.12.2004, Az: 4 Sa 653/04

#### **Achtung: Urlaub in der Altersteilzeit nehmen**

Wer bei Altersteilzeit im „Blockmodell“ seinen Urlaub nicht rechtzeitig bis zum Ende der Arbeitsphase genommen hat, hat keinen Anspruch auf Ersatz in Geld. Dies entschied nun das Bundesarbeitsgericht.

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht nach § 7 Absatz 4 BUrlG<sup>2</sup> nur, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden kann. Diese Voraussetzungen sind aber beim „Blockmodell“ der Altersteilzeit nicht erfüllt. Im vorliegenden Rechtsstreit konnte die Klägerin den Resturlaub nur deshalb nicht nehmen, weil sie in der Arbeitsphase erkrankt war. Der Beginn der Freistellungsphase ist aber keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

BAG<sup>3</sup>, Urteil vom 15.03.2005, Az: 9 AZR 143/04

#### **Bei langer Krankheit kann Arbeitsplatz wegfallen**

Ist ein Mitarbeiter über längere Zeit krank, muss das Unternehmen nicht auf Umstrukturierungen verzichten. Fällt in diesem Rahmen der Arbeitsplatz weg, so ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, soweit die Umorganisation im Rahmen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nachvollziehbar und zulässig ist.

Das Arbeitsgericht in Frankfurt a. M. hielt die Maßnahmen mit Blick auf die Freiheit des Un-

---

<sup>1</sup> LAG = Landesarbeitsgericht

<sup>2</sup> BUrlG = Bundesurlaubsgesetz

<sup>3</sup> BAG = Bundesarbeitsgericht

---

ternehmens für zulässig. Das gelte auch für die betriebsbedingte Kündigung, weil es keinen gleichwertigen Ersatzarbeitsplatz gegeben habe.

LAG Hessen, Urteil vom 11.11.2004, Az: 14 Sa 981/04

### **Doppeltes Gehalt – Rückforderung kann verfallen**

Es klingt unmöglich, ist aber passiert: Ein Arbeitnehmer wechselt von Vollzeit in Teilzeit, erhält aber weiterhin sein früheres Gehalt. Als der Arbeitgeber endlich den Irrtum bemerkt, fordert er die zu viel gezahlten Beträge zurück. Das ist doch offensichtlich, werden Sie vermutlich denken und den Arbeitnehmer sowieso für verpflichtet halten, den Arbeitgeber auf die fehlerhaften Überweisungen aufmerksam zu machen. Der behauptete jedoch, die überhöhten Zahlungen gar nicht bemerkt zu haben. Die Angelegenheit landete schließlich vor dem BAG.

Die obersten Richter entschieden jetzt: Überzahltes Gehalt kann nach dem Bundesangestelltentarifvertrag grundsätzlich nur innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit – dem Termin der jeweiligen Gehaltszahlung – schriftlich zurückgefordert werden. Die Richter ließen offen, ob der Beklagte erkannt hat, dass er unberechtigt eine zu hohe Vergütung erhielt und darüber seinen Arbeitgeber hätte informieren müssen. Sie vertraten den Standpunkt, dass selbst wenn man zu Gunsten des Arbeitgebers eine pflichtwidrig unterlassene Anzeige unterstellen würde, wäre selbst dann der Rückforderungsanspruch verfallen gewesen. Nachdem der Arbeitgeber den Fehler bemerkt hatte, hätte er seine Ansprüche nämlich in kurzer Frist geltend machen müssen. Stattdessen habe er aber mehrere Monate verstreichen lassen.

BAG, Urteil vom 10.03.2005, Az: 6 AZR 217/04



Friedhelm Rimmel  
Ehrenvorsitzender / v.i.S.d.P.