

Rechtsanwaltskanzlei Liedgens



Probleme verstehen
Lösungen finden
Das Ziel erreichen



Expertise im
Erbrecht
Arbeitsrecht
Medizinrecht

Erfahrung und Konzentration auf die Fachbereiche prägen die Qualität der Beratung. Jedem Mandanten wird eine kompetente und praxisnahe Unterstützung geboten.

Anspruch der Kanzlei ist es, sowohl die traditionelle Rechtsberatung auf den Feldern des Arbeits-, Medizin- und Erbrechts als auch das innovative Verfahren der Mediation in bester Qualität durchzuführen.

Auf diesen Seiten finden Sie Hintergrundinformationen zur Rechtsanwaltskanzlei und zum

Aktuelle Urteile

08.05.2014

[Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten](#)

BAG, Urteil vom 08. Mai 2014

Orientierungssatz

1. Der Arbeitgeber kann nach [§ 1 Abs. 2 S. 3 KSchG](#) gehalten sein, dem Arbeitnehmer insoweit zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen anzubieten. Das setzt aber voraus, dass im Kündigungszeitpunkt feststeht oder mit hinreichender Sicherheit absehbar ist, dass nach Abschluss der Maßnahme ein geeigneter freier Arbeitsplatz im Unternehmen vorhanden sein wird. Dagegen ist der Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorgaben nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer allein zum Zwecke der Qualifikation weiter zu beschäftigen, ohne dass ein geeigneter Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen (absehbar) alsbald frei würde.[\(Rn.21\)](#)

2. Die Stellen eines internen Qualifizierungs- und Vermittlungszentrums, die Arbeitnehmern angeboten werden, für die - aus Sicht des Arbeitgebers bzw. der Betriebsparteien - nach Wegfall ihrer bisherigen Aufgaben ein anderweitiger Arbeitsplatz im Unternehmen nicht oder nicht absehbar zur Verfügung steht und die ausschließlich der Qualifikation und der Vermittlung an andere Unternehmen innerhalb und außerhalb des arbeitgeberseitigen Konzern dienen, sind nicht freie Arbeitsplätze iSv. [§ 1 Abs. 2 S. 2, S. 3 KSchG](#). Der Arbeitgeber ist kündigungsrechtlich nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine dieser Stellen zur Vermeidung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege der Änderungskündigung anzubieten.[\(Rn.22\)](#)

[Weiterlesen ... Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten](#)

22.04.2014

[Hemmung und Wiederanlaufen der Erbschaftsausschlagungsfrist gem. § 1944 durch höhere Gewalt](#)

Brandenburgisches Oberlandesgericht, Beschluss vom 22. April 2014

Orientierungssatz

1. Wird bei einer gerichtlich genehmigungsbedürftigen Ausschlagung eine rechtzeitig beantragte Genehmigung nicht erteilt, so ist die Ausschlagungsfrist des [§ 1944 Abs. 1 BGB](#) durch höhere Gewalt gehemmt.[\(Rn.12\)](#)

2. Für die Entscheidung über die Wirksamkeit einer zur Zeit ihrer Erklärung gegenüber dem Nachlassgericht noch nicht betreuungsrechtlich genehmigten Erbausschlagungserklärung ist entscheidend darauf abzustellen, dass die betreuungsrechtliche Genehmigung und deren Bekanntmachung gegenüber dem Betreuer dem Nachlassgericht noch vor Ablauf der Ausschlagungsfrist nachgewiesen wird.[\(Rn.14\)](#)

[Weiterlesen ... Hemmung und Wiederanlaufen der Erbschaftsausschlagungsfrist gem. § 1944 durch höhere Gewalt](#)

10.04.2014

[Außerdienstliche Straftat](#)

Orientierungssatz

1. Waren dem Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung bestimmte Tatsachen nicht bekannt, darf er diese im Rechtsstreit zur Begründung der Kündigung zwar nachschieben, muss aber vorher den Personalrat zu ihnen - erneut - angehört haben. Einer weiteren Anhörung bedarf es nicht, wenn die neuen Tatsachen lediglich der Erläuterung und Konkretisierung der bisherigen, dem Personalrat bereits mitgeteilten Kündigungsgründe dienen. Das ist regelmäßig nicht der Fall, wenn die neuen Tatsachen dem mitgeteilten Kündigungssachverhalt erstmals das Gewicht eines Kündigungsgrundes geben oder weitere, selbständig zu würdigende Kündigungssachverhalte betreffen. Das gilt auch dann, wenn der Personalrat der Kündigung zugestimmt hat. [\(Rn.23\)](#)

[Weiterlesen ... Außerdienstliche Straftat](#)

Seite 11 von 17

- [« Anfang](#)
- [Zurück](#)
- [8](#)
- [9](#)
- [10](#)
- 11
- [12](#)
- [13](#)
- [14](#)
- [Vorwärts](#)
- [Ende »](#)