Rechtsanwaltskanzlei Liedgens

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

Dienstleistungsspektrum.

Aktuelle Urteile

23.01.2014

Außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist aus betrieblichen Gründen

BAG, Urteil vom 23. Januar 2014

Orientierungssatz

1. Eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung kommt - unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist - allenfalls in Betracht, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüberstünde. Allerdings ist der Arbeitgeber wegen des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung in einem besonderen Maß verpflichtet zu versuchen, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden.(Rn.17)

2. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung aus betrieblichen Gründen hat der Arbeitgeber nicht nur darzutun, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers am bisherigen Arbeitsplatz infolge seiner Organisationsentscheidung nicht mehr möglich ist. Er hat vielmehr außerdem und von sich aus darzulegen, dass überhaupt keine Möglichkeit besteht, das Arbeitsverhältnis sinnvoll fortzusetzen. Das Fehlen jeglicher Beschäftigungsmöglichkeit zählt bei der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung zum "wichtigen Grund" .(Rn.22)

3. § 15 Abs 4 KSchG und § 15 Abs 5 KSchG senken nicht etwa die Anforderungen an eine außerordentliche Kündigung ab. Sie erklären vielmehr unter bestimmten Voraussetzungen eine

ordentliche Kündigung für zulässig.(Rn.24)

4. Der Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB 9 gilt ggf. neben § 15 Abs 4 KSchG und § 15 Abs 5 KSchG.(Rn.26)

5. Hat das Integrationsamt lediglich die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung erteilt, ist darin weder - zugleich - eine Zustimmung zu einer auch ordentlichen Kündigung enthalten, noch kann die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nach § 43 Abs 1 SGB 10 in eine Zustimmung zur ordentlichen Kündigung umgedeutet werden.(Rn.27)

Weiterlesen … Außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist aus betrieblichen Gründen

23.01.2014

Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen Aktenmanipulation

BAG, Urteil vom 23. Januar 2014

Orientierungssatz

1. Es ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, eine Mitarbeiterin weiter zu beschäftigen, die bereit ist, um der Vertuschung eigener Fehler willen Akten zu manipulieren, sodass eine Kündigung ohne Abmahnung gerechtfertigt ist.(Rn.19) Ein solcher, mit möglichst großer Heimlichkeit einhergehender Täuschungsversuch wird auch durch jahrzehntelange pflichtgemäße Aufgabenerfüllung nicht aufgewogen.(Rn.21)

2. Mit der Beschlussfassung durch die Einigungsstelle hat das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren sein Ende gefunden. Für die Wirksamkeit der Kündigung kommt es nicht darauf an, ob der Beschluss im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits schriftlich begründet, vom Vorsitzenden unterschrieben und den Beteiligten übersandt worden war.(Rn.34)

Weiterlesen … Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen Aktenmanipulation

10.12.2013

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitnehmerüberlassung

BAG, Urteil vom 10.12.2013 - 9 AZR 51/13

Bundesarbeitsgericht: Auch eine mehrjährige Arbeitnehmerüberlassung führt nicht zum Arbeitsverhältnis mit Entleiher

Besitzt ein Arbeitgeber eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, kommt zwischen dem überlassenen Leiharbeitnehmer und dem Entleiher auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers über mehrere Jahre hin erfolgt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 10.12.2013 entschieden (Az.: 9 AZR 51/13).

Weiterlesen … Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitnehmerüberlassung