

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

10.04.2014

[Personenbedingte Änderungskündigung. Entzug kanonischer Beauftragung](#)

BAG, Urteil vom 10. April 2014

Orientierungssatz

1. Bedienen sich die Kirchen der Privatautonomie, um Arbeitsverhältnisse zu begründen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den "eigenen Angelegenheiten" der Kirche iSv. [Art 140 GG](#), [Art 137 Abs 3 S 1 WRV](#) allerdings nicht auf. Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das kirchliche Proprium, nicht in Frage stellen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt auch für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich. [\(Rn.23\)](#)

[Weiterlesen ... Personenbedingte Änderungskündigung. Entzug kanonischer Beauftragung](#)

20.03.2014

[Personenbedingte Kündigung wegen Alkoholerkrankung](#)

BAG, Urteil vom 20. März 2014

Orientierungssatz

1. Ist im Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt, der Arbeitnehmer biete aufgrund einer Alkoholsucht dauerhaft nicht die Gewähr, in der Lage zu sein, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen, kann eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist, dass daraus eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen folgt, diese durch mildere Mittel nicht abgewendet werden kann und sie auch bei einer Abwägung gegen die Interessen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss. Für die Prognose im Hinblick auf die weitere Entwicklung einer Alkoholerkrankung kommt es entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereit ist, eine Entziehungskur bzw. Therapie durchzuführen. Lehnt er das ab, kann erfahrungsgemäß davon ausgegangen werden, dass er von seiner Alkoholabhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird.[\(Rn.15\)](#)

2. Eine Alkoholerkrankung eines Arbeitnehmers kann bereits zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen, wenn die vertraglich geschuldete Tätigkeit mit einer nicht unerheblichen Gefahr für den Arbeitnehmer selbst als auch für Dritte verbunden ist.[\(Rn.25\)](#)

3. Für eine erhebliche Beeinträchtigung des betrieblichen Interesses iSv. [§ 1 Abs 2 S 1 KSchG](#), kommt es nicht darauf an, ob und ggf. wie oft der Arbeitnehmer in der Vergangenheit objektiv durch seine Alkoholisierung am Arbeitsplatz gesetzliche Vorgaben verletzt hat oder ggf. unerkant arbeitsunfähig war. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber aufgrund der im Kündigungszeitpunkt fortbestehenden Alkoholerkrankung jederzeit mit einer Beeinträchtigung Arbeitssicherheit durch den Arbeitnehmer rechnen musste.[\(Rn.26\)](#)

[Weiterlesen ... Personenbedingte Kündigung wegen Alkoholerkrankung](#)

20.03.2014

[Außerordentliche Änderungskündigung, Betriebsratmitglied](#)

Orientierungssatz

1. Nach [§ 15 Abs 1 S 2 KSchG](#) ist die Kündigung eines ausgeschiedenen Betriebsratsmitglieds bzw. eines Ersatzmitglieds nach Beendigung seiner Vertretungstätigkeit innerhalb eines Jahres nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Voraussetzung ist damit das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.v. [§ 626 Abs 1 BGB](#). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine soziale Auslauffrist gewährt.[\(Rn.17\)](#)

2. Eine krankheitsbedingte Leistungsminderung ist zwar nicht generell ungeeignet, einen wichtigen Grund iSd. [§ 626 Abs 1 BGB](#) darzustellen. Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber aber zuzumuten, die geltende Kündigungsfrist einzuhalten. Für eine außerordentliche Kündigung aufgrund krankheitsbedingter Leistungsminderung bedarf es eines gravierenden Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung. Schon eine ordentliche Kündigung wegen einer Leistungsminderung setzt voraus, dass die verbliebene Arbeitsleistung die berechtigte Gleichwertigkeitserwartung des Arbeitgebers in einem Maße unterschreitet, dass ihm ein Festhalten an dem (unveränderten) Arbeitsvertrag unzumutbar ist. Für die außerordentliche Kündigung gilt dies in noch höherem Maße.[\(Rn.20\)](#)

3. Ein wichtiger Grund für die angestrebte Rückstufung des Arbeitnehmers folgt nicht daraus, dass der Arbeitgeber ihn krankheitsbedingt nicht vollschichtig mit Aufgaben hätte beschäftigen können, die zur Tätigkeit nach der Stellenbeschreibung gehören. Ist das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund kündbar, ist es dem Arbeitgeber regelmäßig zuzumuten, eine krankheitsbedingte Leistungsminderung des Arbeitnehmers durch entsprechende Maßnahmen, etwa eine dies berücksichtigende Aufgabenverteilung, auszugleichen.[\(Rn.22\)](#)

4. Dass die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers die zu erwartende Leistung in einem Maße unterschreitet, das dem Arbeitgeber ein Festhalten an dem bestehenden Arbeitsvertrag unzumutbar machen würde, hat der Arbeitgeber darzulegen. Ein sich aus unterschiedlicher Leistungsfähigkeit ergebendes Ungleichgewicht haben Arbeitgeber und Mitarbeiter in gewissem

Rahmen hinzunehmen. Nicht jede Minderleistung verlangt nach einer Reduzierung der Vergütung.[\(Rn.25\)](#)

[Weiterlesen ... Außerordentliche Änderungskündigung, Betriebsratmitglied](#)

Seite 12 von 17

- [« Anfang](#)
- [Zurück](#)
- [9](#)
- [10](#)
- [11](#)
- 12
- [13](#)
- [14](#)
- [15](#)
- [Vorwärts](#)
- [Ende »](#)