## Rechtsanwaltskanzlei Liedgens



Probleme verstehen Lösungen finden Das Ziel erreichen



Expertise im Erbrecht Arbeitsrecht Medizinrecht

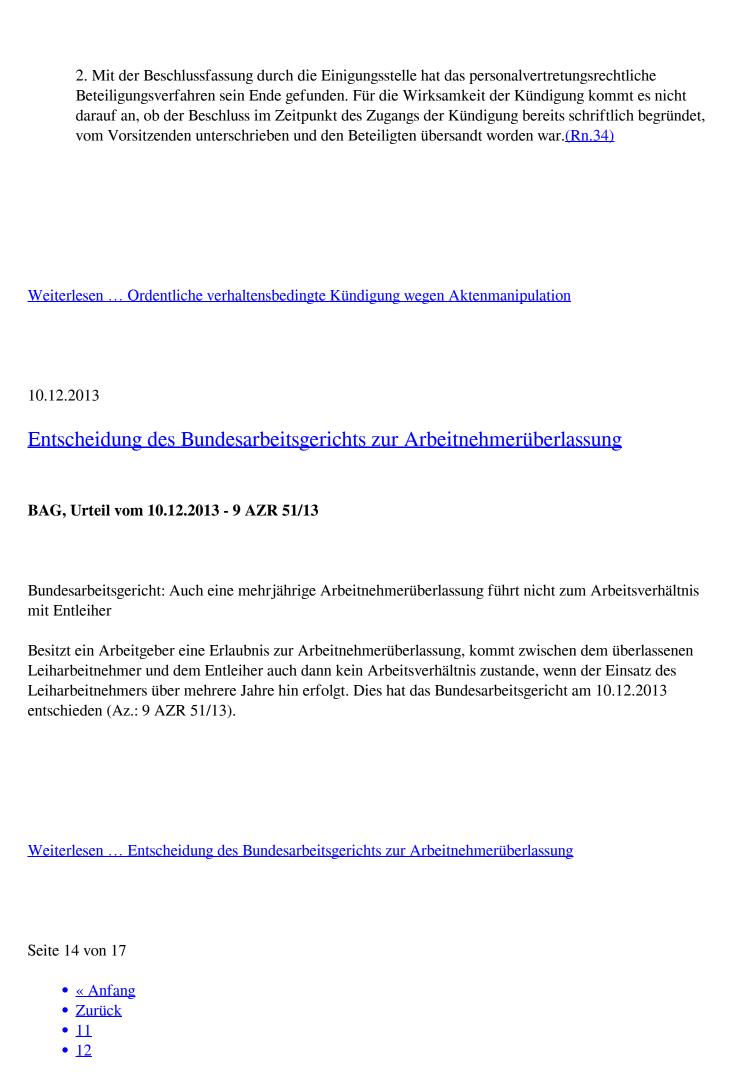
Erfahrung und Konzentration auf die Fachbereiche prägen die Qualität der Beratung. Jedem Mandanten wird eine kompetente und praxisnahe Unterstützung geboten.

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

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 Einhal einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist - allenfalls in Betracht, v die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit no 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 Maßnahm vermeiden. (Rn.17)	wenn er ch für
2. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung aus betrieblichen Gründen hat der Arbeitgeb nicht nur darzutun, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers am bisherigen Arbeits infolge seiner Organisationsentscheidung nicht mehr möglich ist. Er hat vielmehr außerdem von sich aus darzulegen, dass überhaupt keine Möglichkeit besteht, das Arbeitsverhältnis sin fortzusetzen. Das Fehlen jeglicher Beschäftigungsmöglichkeit zählt bei der außerordentliche betriebsbedingten Kündigung zum "wichtigen Grund" .(Rn.22)	platz und nvoll
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 ei	ne

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)



- <u>13</u>
- 14
- <u>15</u>
- <u>16</u>
- <u>17</u>
- <u>Vorwärts</u>
- Ende »