



**Riekert & Schmidtke®**  
Rechtsanwaltskanzlei

Die laufende Beratung und rechtliche Betreuung von Unternehmen im Bereich des Arbeitsrechts erfordert die Erfassung der bestehenden Arbeitsverträge sowie die Gestaltung neuer Arbeitsverträge.

Unerlässlich ist auch die Vorbereitung und Formulierung von beabsichtigten Abmahnungen, Kündigungen sowie von Aufhebungsverträgen.

Auf der anderen Seite ist es auch für Arbeitnehmer, die mit Arbeitsverträgen, Änderungsverträgen, Abmahnungen, Zeugnissen oder gar Kündigungen konfrontiert sind, ratsam, frühzeitig anwaltliche Unterstützung zu suchen.

Dies kann zum einen in Form einer kostengünstigeren anwaltlichen Erstberatung oder zum anderen auch in Form einer laufenden Vertretung des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen.

### Arbeitsverträge

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen haben die Parteien - meist erstellt der Arbeitgeber den Vertrag - diverse Gestaltungsmöglichkeiten.

Hier ist zunächst an die Vereinbarung einer Probezeit von max. sechs Monaten zu denken, innerhalb der die Kündigung für beide Seiten ohne Begründung unproblematisch und mit einer Frist von zwei Wochen möglich ist.

Auch ist in vielen Fällen unter Beachtung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine befristete Einstellung möglich, die auch bis zu dreimal auf in der Regel max. insgesamt zwei Jahre verlängert werden kann.



samkeit einer fristlosen Kündigung hinaus - näher überprüft. Voraussetzung für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist stets, dass das Arbeitsverhältnis bereits mindestens 6 Monate besteht. Daneben müssen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt sein.

### Kündigungsschutz

Meist nur bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wird die Kündigung vom Arbeitsgericht - über die Frage der Dauer der Kündigungsfrist bzw. die Wirk-

### Arbeitsgerichtsverfahren

Das arbeitsgerichtliche Verfahren beginnt mit der Einreichung einer Klage, auf die meist innerhalb weniger Wochen ein sogenannter Gütetermin vor Gericht folgt. In diesem Termin soll versucht werden zwischen den Parteien eine zeitnahe vergleichsweise Lösung herbeizuführen. Scheitert die gütliche Einigung, so wird ein sog. Kammertermin vom Gericht bestimmt. Bis zu diesem Termin haben die Parteien schriftsätzlich zum Sachverhalt vorzutragen. Das Urteil des Arbeitsgerichts kann von der unterlegenen Partei mit der Berufung angegriffen werden. Die Entscheidung in der zweiten Instanz trifft sodann das jeweilige Landesarbeitsgericht (LAG). In eng begrenzten Fällen kann auch das Urteil des LAG, nunmehr mit der Revision angegriffen werden. In diesen Fällen entscheidet dann abschließend das Bundesarbeitsgericht (BAG).

### Aktuelle Entwicklungen

Die Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB ist nach einem viel beachteten Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zukünftig anders vorzunehmen.

Bislang war es so, dass nach dem Wortlaut des § 622 II Satz 2 BGB die für die Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfristen maßgeblichen Beschäftigungsjahre erst ab Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers gezählt wurden.

Diese Regelung wurde nunmehr vom EuGH aufgrund ihrer diskriminierenden Wirkung gegenüber jüngeren Arbeitnehmern für europarechtswidrig erklärt.

Sie ist daher zukünftig nicht mehr bei der Ermittlung der Kündigungsfristen anwendbar, so dass die Beschäftigungsjahre ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gezählt werden, auch wenn dieser deutlich vor dem 25. Geburtstag des Arbeitnehmers lag.

### Kosten und Gebühren

Der Streitwert der außergerichtlichen, wie auch der gerichtlichen Tätigkeit des Anwalts im Kündigungsschutzverfahren, aus dem die Gebühren berechnet werden, liegt in der Regel beim mindestens dreifachen Bruttomonatsentgelt des Arbeitnehmers, so dass häufig, insbesondere bei einem Abfindungsvergleich, vierstellige Gebührenbeträge anfallen können. Daher ist Arbeitnehmern wie Arbeitgebern dringend zum Abschluss einer entsprechenden Rechtsschutzversicherung zu raten.