



# TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

## Arbeitsrecht Anwalt München

Für Ihr Recht

Fachanwalt für Arbeitsrecht in München

Ihr Anwalt  
Torsten Klose

Anfrage senden



Das **Arbeitsrecht** kennzeichnet die **Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**. Wen schützt das **Kündigungsschutzgesetz**? Warum sollte ich mich gegen die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht zur Wehr setzen und eine **Kündigungsschutzklage** erheben und muss der

Arbeitgeber eine **Abfindung** zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis endet? Was unterscheidet den **Angestellten von einer arbeitnehmerähnlichen** Person? Was ist eine sog. **Scheinselbständigkeit**? Und unter welchen **besonderen Schutz** stellt das Gesetz einen **Arbeitnehmer**? Was gilt es zu beachten?

Inhalt: Anwalt für Arbeitsrecht

[Für Ihr Recht Fachanwalt für Arbeitsrecht in München](#)

[Arbeitsrecht Anwalt München - Was für Sie wichtig ist](#)

[Ihr Anwalt für Arbeitsrecht in München - für Arbeitgeber und Arbeitnehmer](#)

[Anwalt für Arbeitsrecht als Arbeitgeber](#)

[Anwalt für Arbeitsrecht als Arbeitnehmer](#)

[Leistungen als Anwalt für Arbeitnehmer](#)

[Aus meinem Blog](#)

## Arbeitsrecht Anwalt München - Was für Sie wichtig ist

Für viele **unklare Punkte rund um das Arbeitsverhältnis und die Fragen im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss** lohnt es sich einen Anwalt hinzuzuziehen. Bei der Durchführung des Jobs und seiner Beendigung empfiehlt es sich einen Rechtsanwalt, besser noch einen **Fachanwalt für Arbeitsrecht** zu kontaktieren. So umgehen Sie vermeidbare Fehler. Nur durch fachlich präzise Beratung verhindern Sie Nachteile.



# TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

## Ihr Anwalt für Arbeitsrecht in München - für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Warum kann ich als Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht **sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer** vertreten? **Die Antwort liegt auf der Hand.** Ich vertrete am Arbeitsgericht in München beide Seiten und **weiß somit, mit welcher Taktik und mit welcher Vorgehensweise man die andere Seite aus der Reserve locken kann.**

Nur wer weiß, wie schwer es ist, eine fristlose Kündigung gegenüber dem Richter zu begründen, kann die Risiken eines Kündigungsschutzprozesses richtig einschätzen und rechtzeitig die **Weichen für ein erfolgreiches Verfahren** stellen. **Meistens kündigt sich der Wille und der Drang zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses an.** Bereits ab diesem Moment sollte gehandelt werden, damit sich es nicht zu einem Ende mit Schrecken kommt.

Mit meiner **mehr als 15jährigen Erfahrung** als **Anwalt für Arbeitsrecht in München** habe ich Kündigungsschutzprozesse mit **guten Abfindungsvergleichen** beendet oder den Mitarbeiter zurück ins Arbeitsverhältnis geholfen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es notwendiger denn je, die Entscheidung sorgfältig abzuwägen. Nicht immer ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der wirtschaftlich bessere oder richtige Weg. Denn was bringt die Abfindung, wenn sie zur Aufstockung von Arbeitslosengeld verbraucht wird und keine adäquate Anschlussbeschäftigung gefunden wird. Bei ungewisser Zukunft kann es auch richtig sein, den Schutz einer langen Beschäftigung zu behalten und die am **Arbeitsplatz bestehenden Probleme durch ein klärendes Gespräch zwischen den Parteien in den Griff** zu bekommen.

## Anwalt für Arbeitsrecht als Arbeitgeber

Für den Arbeitgeber ergeben sich dabei unter anderem folgende Probleme:

- **Wie schreibe ich eine Stelle geschlechtsneutral aus** und vermeide eventuelle Schadenersatzzahlungen an abgelehnte Bewerber? Das AGG sieht hier Sonderregelungen in der Beweisführung vor. Der Ärger ist bereits vorprogrammiert, wenn die Annonce geschaltet ist
- **Welche besonderen Zuwendungen sind steuerfrei?** Gerade im Bereich der Gastronomie werden Zuschläge genutzt, um die Gehaltsstruktur umzugestalten. Am Ende stellt der Mitarbeiter aber fest, dass eine höhere Nettoauszahlung im Bereich der Sozialversicherung nachteilig ist.





- Kann ich **Sonderleistungen** kürzen oder gar gänzlich streichen? Mitarbeiter haben Bonusvereinbarungen oder zugesagte Sonderzahlungen, die in wirtschaftlich schlechten Zeiten ein Loch in die Kasse des Arbeitgebers reißen.
- Welche **Mitsprache- oder sogar Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat**? Wann muss der Arbeitgeber den Betriebsrat informieren und in welchem Umfang.
- Wie schreibe ich eine **Abmahnung** und warum sollte ich die Ermahnung des Mitarbeiters nicht nur mündlich aussprechen. Kann es unter Umständen besser sein, die Abmahnung zurückzustellen
- Kann ich die **Arbeitsunfähigkeit meines Mitarbeiters überprüfen lassen** und wie lange muss ich das **Gehalt fortzahlen**? Wie gehe ich mit **häufigen Kurzzeiterkrankungen** um, wenn der Mitarbeiter immer am Wochenende gesund ist, um am nächsten Arbeitstag einen neuen gelben Zettel von einem anderen Arzt vorzulegen.
- Was ist eine **Sozialauswahl** und wie wird Sie durchgeführt? Wann kann sich der Arbeitnehmer auf **Kündigungsschutz** berufen? Führt eine ordnungsgemäße Sozialauswahl tatsächlich dazu, dass die Personalstruktur im Betrieb auseinanderbricht und nur junge Mitarbeiter die Kündigung erhalten, während die Alten dabeibleiben?
- Wann kann ich einen Mitarbeiter **außerordentlich kündigen**? Warum verlangt das Gesetz, dass ich eine **fristlose Kündigung** innerhalb von 14 Tagen ausspreche. Was muss ich beachten, wenn es mit der Frist knapp wird, weil ich noch Ermittlungen zum Sachverhalt anstellen muss.
- Muss bei einer **ordentlichen Kündigung** stets eine **Abmahnung** ausgesprochen werden und hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Abfindung? Warum setzt das Arbeitsgericht München sehr häufig eine **Abfindung** in Höhe eines halben Monatsgehalts je Beschäftigungsjahr fest? Warum ist es beim Arbeitsgericht in Nürnberg ein geringerer Faktor?

## Anwalt für Arbeitsrecht als Arbeitnehmer

Als Arbeitnehmer haben Sie das Gefühl, dass eine Kündigung naht? In den letzten Monaten hat sich das Verhältnis zum Arbeitgeber verschlechtert? Haben Sie schon eine Abmahnung erhalten oder vielleicht sogar eine **fristlose Kündigung**? Sie fühlen sich gegängelt und gemobbt? Mit Ihren Arbeitszeiten sind Sie nicht einverstanden? Ständig müssen Sie Überstunden leisten, während die Kollegen bereits im Feierabend sind. Neben den allgemein bekannten Gesetzen ergeben sich die Antworten unter anderem aus:



# TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

---

- dem Gesetz über den **Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis** geltenden wesentlichen Bedingungen, denn tatsächlich gibt es keine Verpflichtung, dass ein schriftlicher **Arbeitsvertrag** geschlossen werden muss. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer aber die Arbeitsbedingungen schriftlich mitteilen. Nur so besteht Klarheit, welche Kündigungsfristen gelten, wie sich der Lohn zusammensetzt und wieviel Urlaub jährlich genommen werden kann.
- dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz**, wenn es darum geht die Arbeitszeit wegen geänderter Lebensumstände oder in der Elternzeit zu verkürzen oder zu verlängern. Gerade zu Beginn eines neuen Jobs werden befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen. **Doch wie lang darf eine wirksame Befristung sein und mich welcher Begründung darf die zeitliche Befristung erfolgen.**
- dem Gesetz über die **Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall**, wenn es um die Frage geht, welchen Lohn erhalte ich, wenn ich krank bin und meine Arbeit nicht erbringen kann.
- dem **Bundesurlaubsgesetz**, wenn es um den **gesetzlichen Mindesturlaub und die Lohnzahlung** dazu geht. Warum muss Urlaub beantragt und vom Arbeitgeber genehmigt werden?
- dem **Kündigungsschutzgesetz**, wenn Sie eine Kündigung erhalten haben und gar nicht wissen warum. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Kündigung im Kündigungsschreiben zu begründen und wird, wenn er gut beraten ist, eine schriftliche Begründung auch nicht vornehmen, wenn er seine Kündigung nicht vor dem Arbeitsgericht begründen muss.
- dem **Betriebsverfassungsgesetz** und insbesondere aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

## Leistungen als Anwalt für Arbeitnehmer

Ich berate und vertrete Sie außergerichtlich und im **Verfahren vor den Arbeitsgerichten natürlich in München, aber auch in Bayern und Deutschlandweit**, insbesondere bei:

- der **Gestaltung und Prüfung von Arbeitsverträgen**, um zukünftige Nachteile oder spätere Risiken zu vermeiden
- der **Ausformung und Überprüfung von Gehaltszahlungen, Gratifikationen und Boni**, damit nicht später ein langer Prozess über rückständige Zahlungen geführt werden muss



# TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

---

- der **Prüfung über die Anwendbarkeit von Tarifverträgen**, weil ein bestehender Arbeitsvertrag oft durch eine tarifliche Regelung ergänzt wird,
- der **Gestaltung und Prüfung von Abmahnungen**, weil eine Abmahnung der erste Schritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein kann und sich Fehler in der Abmahnung häufig erst im Kündigungsschutzverfahren zeigen,
- der **Prüfung von Kündigungsgründen und dem Verfassen und Prüfen von Kündigungsschreiben**, weil spätestens bei der Frage der Wirksamkeit Kündigung die Stärke der eigenen Position über die Höhe einer Abfindung entscheidet,.
- der **Freistellung von Mitarbeitern unter Anrechnung des Urlaubsanspruchs**, weil Freistellung nicht gleich Freistellung ist,
- **Kündigungsschutzprozessen**, weil es auf eine durchdachte Prozessführung und die Kenntnisse der Rechtsprechung ankommt, manchmal sogar auf die Persönlichkeit des Richters
- dem **Verhandeln einer Abfindung**, denn wenn kein Weg an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbeiführt, dann ist die Höhe der Abfindung von entscheidender Bedeutung
- der **Gestaltung von Arbeitszeugnissen**, weil das gute und vollständige Arbeitszeugnis der Türöffner für den neuen Job ist.

Weitergehende Informationen rund ums Arbeitsrecht erhalten Sie auch unter [www.arbeitsvertrag.org](http://www.arbeitsvertrag.org)