

## Hinweisblatt für Mandate im Bereich Arbeitsrecht

in Bürogemeinschaft  
**MARINA WOLF**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Familienrecht  
Fachanwältin für Miet- und  
Wohnungseigentumsrecht

**RUDOLF BERNDT**  
Rechtsanwalt  
Mediator

**RALF ULLRICH**  
Rechtsanwalt  
Bertoldstraße 45  
79098 Freiburg  
Tel.: 0761 / 389499-0  
Fax: 0761 / 389499-11  
AG-Fach: 68

(bitte stets angeben)

D4/965-13

**1. Für die Bearbeitung Ihres arbeitsrechtlichen Falles benötige ich .....** (i. d. R. sind Kopien ausreichend):

- Ihren Arbeitsvertrag bzw. Arbeitsnachweise (falls in Schriftform vorhanden) und Unterlagen zu eventuellen Vertragsänderungen bzw. Vertragsergänzungen;
- die letzten drei Vergütungsabrechnungen und zusätzlich die letzte Dezemberabrechnung;
- eventuellen Schriftverkehr zum Streitfall, insbesondere Kündigungsschreiben, Abmahnungen usw.;
- eventuelle Zeugnisse/Zwischenzeugnisse;
- soweit vorhanden Ihre Rechtsschutzversicherungspolice, vgl. Hinweis 12;
- Angaben zu dem für Sie maßgeblichen Tarifvertrag (bitte den Vertrag mitbringen, falls Sie einen Vertragstext haben);
- Angaben darüber, ob in Ihrem Betrieb ein Betriebs – oder Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung existiert;
- Angaben zur Zahl der Beschäftigten in Ihrem Betrieb, möglichst geordnet nach dem zeitlichen Umfang der Beschäftigung (Vollzeitkräfte, Halbtagskräfte, stundenweise angestellt)

## **2. Bei einer Kündigung / Änderungskündigung...**

muss immer innerhalb von drei Wochen ab Zustellung der schriftlichen Kündigung an Sie beim Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage eingegangen sein; ansonsten gilt die Kündigung als rechtswirksam (§ 4 KSchG). Urlaub, Krankheit o. ä. verhindern eine Kündigung nicht.

### **3. Bei einer Änderungskündigung...**

gilt zusätzlich, dass eine sog. Vorbehaltserklärung (also die Erklärung Ihrer Bereitschaft zur Erbringung von Arbeitsleistung zu den geänderten Bedingungen vorbehaltlich der Feststellung der Rechtswidrigkeit der Änderung durch das Arbeitsgericht) innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung, dem Arbeitgeber gegenüber erklärt sein muss (vgl. § 2 KSchG).

### **4. Bei Ihrer Auffassung nach rechtswidriger Befristung eines Arbeitsverhältnisses...**

muss innerhalb von drei Wochen ab vereinbartem Ende des befristeten Vertrags (Enddatum in Ihrem Arbeitsvertrag) oder im Falle einer Zweckbefristung - ohne Enddatum im Vertrag - zwei Wochen nach schriftlicher Unterrichtung durch den Arbeitgeber die Klage beim Arbeitsgericht eingehen, sonst gilt die Befristung als rechtswirksam (vgl. §§ 17, 15 Abs. 2 TzBfG)

### **5. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis...**

wegen Vergütung, Urlaub, Überstunden, Eingruppierung, Zuschlägen usw. sollten Sie unverzüglich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Bei Ablehnung Ihrer Ansprüche oder ausbleibende Reaktion des Arbeitgebers sollte umgehend Klage beim Arbeitsgericht eingereicht werden. In vielen Betrieben gelten tarifliche oder einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen. Es besteht daher die Gefahr, dass auch berechtigte Ansprüche wegen Fristablauf verfallen. Bitte prüfen Sie vom Arbeitgeber erteilte Abrechnungen sofort nach und teilen Sie uns von sich aus mit, wenn Sie meinen, noch Ansprüche zu haben.

### **6. Noch nicht erfüllte Urlaubsansprüche...**

müssen grundsätzlich spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.

### **7. Eingriffe des Arbeitgebers in das Arbeitsverhältnis...**

(z.B. Arbeitszeitänderungen, Zuweisungen anderer Aufgaben) müssen Sie nicht stillschweigend hinnehmen, u. U. kann Ihr Schweigen als Zustimmung ausgelegt werden. Erklären Sie gegebenenfalls schriftlich einen Vorbehalt.

Eine Erfüllungsverweigerung gegenüber Anweisungen ist riskant (Behauptung einer Arbeitsverweigerung durch den Arbeitgeber). Unternehmen Sie derartiges nicht auf eigene Faust, lassen Sie sich anwaltlich beraten.

### **8. Unterschreiben Sie keine vom Arbeitgeber vorgelegten Schriftstücke...,**

z. B. Aufhebungsverträge, Ausgleichsquittungen usw. ohne vorherige anwaltliche Überprüfung. Lassen Sie sich nicht zu Entscheidungen oder Unterschriften drängen, verlangen Sie eine Überlegungsfrist und die Aushändigung einer Kopie des vorgelegten Schriftstücks.

### **9. Falls ein Betriebs- oder Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung besteht...,**

haben Sie das Recht, diese / diesen um Hilfe zu bitten (z. B. Besprechung mit dem Arbeitgeber im Beisein eines Betriebsratsmitgliedes).

Derartige Vertretungen haben zahlreiche Informations- und Beteiligungsrechte und sind auch zur Überwachung der Einhaltung von Gesetzen usw. zu Gunsten des Arbeitnehmers verpflichtet.

**10. Bitte melden Sie sich sofort nach Erhalt einer Kündigung...**

also unter Umständen noch Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist, bei der zuständigen Agentur für Arbeit als arbeitssuchend, auch wenn Sie nicht / nicht sofort Arbeitslosengeld o. ä. erhalten. Anderenfalls riskieren Sie eventuell Abzüge bei Leistungen der Arbeitsverwaltung.

**11. Machen Sie sich über wichtige Vorgänge...**

zeitnah interne Notizen (z.B. über Streitigkeiten usw.) mit Datum, Uhrzeit und eventuellen Zeugen. Es besteht sonst die Gefahr, dass für das Verfahren wichtige Sachverhalte nicht rekonstruiert werden können.

**12. Die Kosten einer anwaltlichen Vertretung vor dem Arbeitsgericht 1. Instanz...**

müssen Sie – anders als im Zivilprozess - grundsätzlich unabhängig vom Ausgang des Rechtsstreits selbst zahlen. Haben Sie eine Rechtsschutzversicherung, übernimmt diese eventuell die Kosten der Rechtsverfolgung. Als Gewerkschaftsmitglied können Sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Bei Bewilligung von Prozesskostenhilfe (auf Antrag bei niedrigem Einkommen, Formulare erhalten Sie bei uns oder bei den Gerichten) werden Sie auch noch später nach Ihren Einkommensverhältnissen gefragt. Bei einer Verbesserung müssen Sie mit Rückforderungen seitens der Staatskasse rechnen.

**13. Beachten Sie bitte, dass persönliche Beratung unverzichtbar ist !**

Zuvor sind nur einige der zu beachtenden Regeln aufgeführt. Es können Ausnahmen und Besonderheiten gelten. Diese Hinweise ersetzen keine Beratung und stellen keine Rechtsauskunft dar. Sie dienen der ersten Orientierung und sollen eventuell rasches Handeln zur Sicherung Ihrer Ansprüche ermöglichen. Ein Mandat kommt erst nach Auftragserteilung zu Stande.

**14. Zum Schluss ...**

beachten Sie bitte, dass auch unsere Terminkalender nur begrenzte Arbeitszeiten bieten können. In Notsituationen können wir unter Umständen durch Vereinbarung von Sonderterminen sehr rasch reagieren. Beachten Sie, dass Sie im Zweifelsfall, z.B. bei eventuell drohenden Anspruchsverlust durch Fristablauf, zunächst selbst und sofort direkt beim Arbeitsgericht Ihre Ansprüche geltend machen können.

Eine fehlende Möglichkeit zur vorherigen anwaltlichen Beratung ist kein Grund, mit dem die Nichteinhaltung von Kündigungsfristen entschuldigt wird.

Grundsätzlich gilt, dass anwaltliche Beratung umso effektiver sein kann, je früher sie erfolgt.

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Berndt  
Rechtsanwalt