

## **Allgemeines arbeitsrechtliches Informationsschreiben**

**Bitte lesen Sie die folgenden Informationen gut durch. Sie sind wichtig !**

### **1. Wenn wir Ihren Auftrag annehmen**

und dieser Auftrag ist mit einem Schreiben an das Arbeitsgericht (z. B. Kündigungsschutzklage), an Ihren Arbeitgeber oder einen sonstigen Dritten verbunden, so sollten Sie, sofern nichts anderes vereinbart ist, innerhalb von 4 Arbeitstagen eine Kopie unseres Schreibens erhalten. Sollte diese Kopie nicht bei Ihnen eintreffen, bitten wir um Ihren umgehenden Anruf. Im Übrigen erhalten Sie in Ihrer Angelegenheit Kopien von allen Schreiben, die wir übersenden bzw. die wir erhalten.

### **2. Was wir an Unterlagen benötigen,**

- den Arbeitsvertrag einschließlich etwaiger Vertragsänderungen, sofern diese schriftlich vorliegen
- die letzten drei Lohn- oder Gehaltsabrechnungen
- etwaige Abmahnungen
- die Schreiben, die Sie in der Angelegenheit um die es geht, von Ihrem Arbeitgeber erhalten haben oder selbst an ihn geschickt haben.

### **3. Wenn der Arbeitgeber kündigt,**

so ist unbedingt innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht zu erheben. Dies bedeutet, dass die Kündigungsschutzklage innerhalb der 3-Wochen-Frist eingegangen sein muss. Dies gilt auch für den Fall, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen im Laufe eines Verfahrens nochmals oder noch mehrfach kündigt. Auch in diesen Fällen muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage erhoben sein. Sollte Ihnen eine Kündigungsschutzklage durch uns 3 Tage vor Ablauf der 3-

Wochen-Frist nicht vorliegen, so wenden Sie sich vorsorglich selbst an das Arbeitsgericht und erheben dort beim Rechtspfleger die Kündigungsschutzklage selbst.

#### **4. Wenn Sie die Kündigung erhalten haben,**

melden Sie sich bitte unverzüglich beim Arbeitsamt arbeitssuchend. Dies ist seit dem 01.07.03 eine Verpflichtung, weil das Arbeitsamt ansonsten das Arbeitslosengeld für jeden Tag, den Sie sich zu spät melden, kürzen kann. Sie sollten deshalb gleich am nächsten Tag beim Arbeitsamt vorstellig werden und sich arbeitssuchend melden.

#### **Wenn Sie ein befristetes Arbeitsverhältnis haben,**

sind Sie verpflichtet, sich spätestens 3 Monate vor Ende der Befristung arbeitssuchend zu melden. Auch in diesem Fall kann das Arbeitsamt ansonsten den Anspruch kürzen. Die Arbeitssuchendmeldung sollten Sie auch vornehmen, wenn Ihr Arbeitgeber zunächst noch mündlich mitgeteilt hat, dass das Arbeitsverhältnis verlängert wird.

#### **5. Wenn Sie Lohn- oder Gehaltsansprüche gegen Ihren Arbeitgeber haben,**

prüfen Sie bitte, ob Ausschlussfristen für Ihr Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Solche Ausschlussfristen können in Ihrem Arbeitsvertrag stehen oder z. B. in einem Tarifvertrag, der für Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Der Inhalt solcher Ausschlussfristen oder Ausschlussklauseln ist sehr unterschiedlich. Es gibt Ausschlussklauseln, nach denen die Lohn- oder Gehaltsforderungen schriftlich, manchmal per Einschreiben, beim Arbeitgeber geltend gemacht werden müssen. Die Fristen hierfür sind sehr unterschiedlich. Es gibt Ausschlussklauseln, bei denen gegen den Arbeitgeber Lohn- oder Gehaltsklage erhoben werden muss. Diese Ausschlussklauseln können auch solche Lohn- oder Gehaltsforderungen betreffen, die erst im Laufe eines Verfahrens, z. B. eines Kündigungsschutzverfahrens, fällig werden. Auch dies Ausschlussfristen müssen eingehalten werden. Sofern

Ausschlussfristen für Ihr Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, bitten wir Sie, Ihre Lohn- oder Gehaltsforderung, soweit es geht, betragsmäßig genau beziffert jeweils mit Einschreibebrief bei Ihrem Arbeitgeber einzufordern. Von diesen Schreiben lassen Sie uns bitte jeweils eine Kopie zukommen. Sofern wir Klage erheben sollen, bitten wir hier um einen gesonderten Auftrag. Bitte achten Sie darauf, dass jeweils innerhalb von einem Monat die entsprechende Klage erhoben wird, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von einem Monat auf Ihren Einschreibebrief reagiert hat.

**6. Wenn Sie schwerbehindert, gleichgestellt oder einen Schwerbehinderten- oder Gleichstellungsantrag gestellt haben,** so muss Ihr Arbeitgeber dies spätestens innerhalb eines Monats nach Ausspruch der Kündigung wissen. Sollten Sie sich sicher sein, dass der Arbeitgeber dies bereits weiß oder Sie haben ihm Ihren Schwerbehindertenbescheid bereits zu-kommen lassen, genügt dies. Bei der kleinsten Unsicherheit oder falls Sie damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber wahrheitswidrig behauptet, Sie hätten ihn nicht informiert, ist der Arbeitgeber nochmal schriftlich per Einschreiben mit Rückschein zu informieren oder im Bei-sein eines Zeugen. Die entsprechenden Informationen müssen Sie Ihrem Arbeitgeber nicht nur dann geben, wenn Sie bereits als Schwerbehinderter anerkannt sind, sondern auch wenn Sie einem Schwerbehinderten gleichgestellt sind oder einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt haben, über den noch nicht entschieden wurde oder einen entsprechenden Gleichstellungsantrag gestellt haben. Sollten Sie hierzu weitere Informationen benötigen, bitten wir Sie, uns anzusprechen.

**7. Wenn Ihr Arbeitgeber insolvent ist oder werden sollte,** so steht Ihnen möglicherweise Insolvenzgeld zu. Dieses Insolvenzgeld deckt Ihre regelmäßigen Lohn- oder Gehaltsforderungen für die letzte drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzzeitpunkt sowie Einmalzahlungen zu 3/12 ab. Der Antrag auf Insolvenzgeld ist

beim Arbeitsamt zu stellen. Auch hier existiert eine Ausschlussfrist. Insolvenzgeld ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 2 Monaten nach dem Insolvenzereignis zu beantragen. Hat der Arbeitnehmer die Frist aus Gründen versäumt, die er nicht zu vertreten hat, so wird Insolvenzgeld geleistet, wenn der Antrag innerhalb von 2 Monaten nach Wegfall des Hinderungsgrundes gestellt wird.

**8. Wenn ich für Sie Klage beim Arbeitsgericht eingereicht habe,** wird das Gericht in wenigen Tagen eine Durchschrift dieser Klage Ihrem Arbeitgeber zustellen und Termin für die Güteverhandlung bestimmen. Bitte lesen Sie sich die Klageschrift sorgfältig durch. Sollten Ihnen Unstimmigkeiten oder Missverständnisse auffallen, rufen Sie uns bitte an.

#### **Der weitere Gang des Verfahrens:**

Der zuständige Richter wird in den nächsten Tagen einen Termin für die Güteverhandlung festlegen. Die Güteverhandlung ist die erste von zwei Verhandlungen. In der Güteverhandlung wird versucht, eine gütliche Einigung in beiderseitigem Einvernehmen herbeizuführen. Hierzu bespricht der Richter den Sachverhalt und macht in der Regel einen Einigungsvorschlag. Kommt es zu einer Einigung, ist das Verfahren beendet. In der Güteverhandlung besteht die Möglichkeit, zu unterbrechen und gemachte Vorschläge zu besprechen. Ich versuche, 10 Minuten vor den Güteverhandlungen am Gericht zu sein, um die Verhandlung noch ein-mal zu besprechen.

**Deshalb ist es in der Regel nicht notwendig, vor der Güteverhandlung einen Besprechungstermin zu vereinbaren.**

Aufgrund von Terminskollisionen kann es vorkommen, dass nicht die Rechtsanwältin den Termin wahrnimmt, mit dem Sie das Beratungsgespräch geführt haben. Dieser wird dann von dem

jeweiligen Sachbearbeiter entsprechend informiert und ist in den Sachverhalt eingearbeitet.

Nach gescheiterter Güteverhandlung erteilt der Richter für die Parteien Auflagen. Bis zur Güteverhandlung haben die Anwälte der Arbeitgeber in der Regel noch nicht oder nur oberflächlich Stellung zu meiner Klage genommen. Deshalb wird die Gegenseite zunächst mit einer Stellungnahme beauftragt. Nach dieser Stellungnahme kann ein Besprechungstermin bei uns notwendig werden. Hierzu informieren wir Sie.

Es kann ferner sein, dass wir im Laufe des Verfahrens weitere Informationen benötigen. Das Gericht kann mir verbindliche Fristen setzen und verspätetes Vorbringen unberücksichtigt lassen. Wenn eine Rücksprache erforderlich ist, teilen wir Ihnen das unverzüglich mit.

**Wichtig ist, dass Sie sich auch tatsächlich mit uns in Verbindung setzen, weil Ihnen anderenfalls erhebliche Nachteile entstehen können.**

Insbesondere sollten Sie jederzeit für uns erreichbar sein. Sollten Sie wegen Urlaub oder Kur oder aus sonstigen Gründen unter der angegebenen Anschrift nicht erreichbar sein, teilen Sie uns dies bitte im Voraus mit (Postkarte genügt). Sollte sich Ihr Arbeitgeber mit Ihnen in Verbindung setzen und Ihnen Vorschläge unterbreiten, so rate ich Ihnen:

**Verweisen Sie Ihren Arbeitgeber an Ihren Prozessbevollmächtigten, also an uns.**

Sollte Ihr Arbeitgeber Ihnen Schriftstücke zur Unterschrift vorlegen, beachten Sie bitte:

**Unterschreiben Sie nichts, dessen Inhalt Ihnen auch nur im geringsten unklar ist, insbesondere keine sogenannten "Ausgleichsquittungen".**

Oft legt der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine so genannte Quittung oder Bestätigung vor, in der man unterschreiben soll, dass man seine Arbeitspapiere und sein restliches Geld erhalten hat. So wird dies jedenfalls vom Arbeitgeber erklärt. Meist unterschreibt man jedoch noch andere Erklärungen wie, dass man keine Ansprüche mehr hat oder ähnliches. Sollten Sie eine entsprechende Erklärung unterschreiben, werden wir voraussichtlich nichts mehr für Sie tun können. Bei Unsicherheit unterschreiben Sie daher besser gar nichts und fragen bei uns nach.

Sie können Sätze, die über den reinen Quittungstext hinausgehen, streichen. Sie können Ihre eigenen Formulierungen verwenden und brauchen nicht auf die Ihres Arbeitgebers einzugehen. Bitte achten Sie darauf, dass sich alle Ihre eigenen Erklärungen gegenüber Ihrem Arbeitgeber auch später nachweisen lassen (Schreiben per Einschreiben/Rückschein, mündliche Erklärungen unter Zeugen).

Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, beachten Sie bitte Folgendes:

**Melden Sie sich unverzüglich, spätestens am ersten Tag nach einer fristlosen Kündigung bzw. am ersten Tag nach Ablauf der Kündigungsfrist, beim Arbeitsamt arbeitslos.**

Wenn Sie zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung bzw. bei Ablauf der Kündigungsfrist krank sind, gelten folgende Besonderheiten:

Sie beantragen nicht Arbeitslosengeld, sondern Krankengeld bei Ihrer Krankenkasse. Melden Sie sich beim Arbeitsamt arbeitslos, wenn abzusehen ist, wann Ihre Krankheit endet, spätestens am ersten Tag an dem Sie nicht mehr arbeitsunfähig sind.

**Sie müssen Ihren Arbeitgeber trotz der erfolgten Kündigung über die Dauer und das**

**Ende der Krankheit informieren und ihn auffordern, Ihnen Arbeit zuzuweisen, sobald Sie wieder gesund sind.**

Ansonsten besteht die Gefahr, dass Sie auch bei gewonnenem Prozess kein Arbeitsentgelt für die Zwischenzeit erhalten. Die letzten beiden Absätze gelten auch, wenn streitig ist, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam ist.

**Sollten während der Laufzeit Ihres Verfahrens Ihnen weitere Kündigungen zugehen, informieren Sie mich unverzüglich.**

Dies gilt auch für mündlich ausgesprochene Kündigungen. Aufgrund der Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes zum 01.01.04 ist es erforderlich, gegen jede schriftliche Kündigung innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage einzureichen. Sie müssen deshalb jede Kündigung, auch wenn bereits eine Klage anhängig ist, unbedingt bei mir abgeben und nach-verfolgen, dass innerhalb von drei Wochen gegen diese Kündigung Klage eingereicht bzw. eine anhängige Klage erweitert wird. Wird nicht innerhalb von drei Wochen Klage erhoben, ist die Kündigung wirksam, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber kündigen durfte oder nicht und ob er hierfür auch die richtige Form gewählt hat oder nicht.

Sollte Ihnen während des Prozesses Beschäftigung angeboten werden, bitten wir Sie ebenfalls um Mitteilung.

**Im Falle einer Änderungskündigung gilt folgende Besonderheit:**

Die Ihnen angebotene Beschäftigung können Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Wochen unter Vorbehalt annehmen, während die Kündigung selbst arbeitsgerichtlich überprüft wird. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Sie bei einer Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung Ihren Arbeitsplatz verlieren.

In jedem Falle sollten Sie uns unverzüglich benachrichtigen und uns den Inhalt des an Sie übermittelten Schreibens zur Kenntnis bringen.

Folgende Unterlagen benötigen wir unbedingt für eine optimale Rechtsvertretung:

- Arbeitsvertrag, sofern schriftlich,
- die letzten drei Lohn- oder Gehaltsabrechnungen in Kopie,
- sowie bei verhaltensbedingten Kündigungen schriftliche Abmahnungen

Für den Fall der Arbeitslosigkeit

- den entsprechenden Bewilligungs- oder Änderungsbescheid.

**Für Rücksprachen beachten Sie bitte:**

**Wir haben oft Termine vor Gericht für andere Mandanten wahrzunehmen, deshalb ist es notwendig, Termine mit uns vorher telefonisch zu vereinbaren. Hierzu bitten wir Sie, sich an unser Sekretariat zu wenden, wo Ihnen zuverlässig weitergeholfen wird.**

Bei telefonischen Besprechungen oder Rücksprachen kann es oft sein, dass Sie uns zunächst nicht erreichen. Dies liegt zum einen an außerhalb des Büros wahrzunehmenden Terminen, zum anderen jedoch daran, dass während Besprechungen zu mir regelmäßig nicht durchgestellt wird.

Wir rufen Sie zurück. Dies kann jedoch auch abends sein und kann im Einzelfall, wenn wir unterwegs sind, zwei bis drei Tage dauern.

Hinterlassen Sie dabei bitte nach Möglichkeit die



Telefonnummer, unter der wir Sie tagsüber, sowie die  
Telefonnummer, unter der wir Sie abends erreichen.

### **Drei Bemerkungen zum Schluss:**

Es ist grundsätzlich möglich, dass auf Ihr Arbeitsverhältnis kraft vertraglicher Vereinbarung oder aufgrund tarifvertraglicher Geltung sogenannte "Ausschlussfristen" Anwendung finden. Dies bedeutet, dass Ansprüche, beispielsweise auf Lohn oder Jahressonderzuwendungen, verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht oder dann auch eingeklagt sind. Da wir häufig nur mit Ihrer Kündigungssache betraut sind, bitten wir Sie dringend, in eigenem Interesse auf den Lauf dieser Ausschlussfristen selbst zu achten und dafür Sorge zu tragen, dass die Ansprüche jeweils schriftlich angemeldet und ggf. eingeklagt werden. Hier kann es oft aus Kostengründen sinnvoll sein, wenn Sie dies selbst per Einschreibebrief innerhalb der Fristen machen und dann auch selbst beim Arbeitsgericht Klage erheben. Typische Bereiche, in denen solche Ausschlussfristen gelten, sind die Bauberufe, der Einzel- oder Großhandel, sowie z. B. Industriearbeitsplätze in der Verwaltung oder im gewerblichen Bereich, wenn die Geltung von Metalltarifverträgen vereinbart ist.

Sollte es sich in Ihrer Sache um eine Kündigungsangelegenheit handeln, bei der Sie selbst gekündigt haben oder Ihr Arbeitgeber Ihnen vertragswidriges Verhalten vorwirft, kann es immer sein, dass das Arbeitsamt eine sogenannte Sperrzeit gegen Sie verhängt. Bitte beachten Sie, dass eine derartige Sperrzeit den Verlust von Arbeitslosengeld für die ersten 12 Wochen hinaus weitere Folgen hat. So verkürzt sich die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld um 1/4. Haben Sie eine Abfindung neben der Sperrzeit erhalten, so kann auch die Abfindungszahlung zu einem weiteren Verlust hinsichtlich der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld führen.

Darüber hinaus meldet das Arbeitsamt dem Rentenversicherungsträger den Zeitraum der Sperrzeit, aber eine Sperrzeit kann regelmäßig nicht als Anrechnungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden. Unter Umständen verlieren Sie dadurch Ihre Anwartschaft auf eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Diese nachteiligen Folgen könne jedoch unter bestimmten Voraussetzungen verhindert werden, wenn Sie freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen. Wir empfehlen Ihnen daher dringend, im Sperrzeitfalle vorsorglich gegen eine Sperrzeitentscheidung Widerspruch einzulegen und sich sodann umgehend mit dem für Sie zuständigen Rentenversicherungsträger und mit der für Sie zuständigen Krankenkasse hinsichtlich der Auswirkungen der Sperrzeit für Sie auf Ihre Rentenversicherung oder auf Ihre Krankenversicherung zu beraten.

Nach neuerer Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes und Praxis der Bundesagentur für Arbeit können Sperrzeiten durch das Arbeitsamt auch dann festgestellt werden, wenn zur Abwendung einer möglicherweise drohenden Kündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen oder nach Ausspruch einer Kündigung ein Abwicklungsvertrag geschlossen wird oder im Zusammenhang mit einer Kündigung eine unwiderrufliche Freistellung vereinbart wird.

Hier ist z. Z. sowohl die Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit wie die Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes sehr unübersichtlich. Das Bundessozialgericht hat durch drei Entscheidungen und zwar vom 17.10.02, Az. B 7 AL 92/01 R sowie B 7 AL 16/02 R, und vom 18.12.03, Az. B 11 AL 35/03 R, Urteile gesprochen, die in der Aussagekraft ihrer rechtlichen Begründung weit über die vom Bundessozialgericht entschiedenen Einzelfälle hinausgehen. Unter auf diesem Gebiet arbeitenden Juristen ist die Tragweite dieser Entscheidungen derzeit sehr umstritten. Verbindliche Auskünfte zu der Frage, ob eine Sperrzeit zu befürchten ist, kann Ihnen allenfalls in schriftlicher Form die für Sie zuständige Bundesagentur erteilen. Dabei ist es allerdings leider so, dass

schriftliche Auskünfte der Bundesagentur sehr viel Zeit benötigen und mündliche Auskünfte einzelner Sachbearbeiter sich nicht als immer richtig erweisen und im streng formalen Sinne auch für die Bundesagentur nicht verbindlich sind. Bitte notieren Sie sich daher in jedem Fall den Namen des Sachbearbeiters, der Ihnen in dieser Sache Auskunft erteilt hat.

Vielen Dank für Ihr Vertrauen. Im Übrigen informieren wir Sie jeweils unaufgefordert über den Stand Ihres Verfahrens.

Mit freundlichen Grüßen

Schneider  
Rechtsanwalt

Hassler  
Rechtsanwalt