

## **Zum weiteren Ablauf bitte ich Sie folgendes zu beachten.**

### *Aufforderungsschreiben an Arbeitgeber*

Bitte teilen Sie hier (telefonisch) mit, falls Ihr Arbeitgeber Forderungen (teilweise) erfüllt. Sollte ich innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der der Gegenseite gesetzten Frist nichts von Ihnen gehört haben, gehe ich davon aus, dass die Forderungen nicht erfüllt wurden. Ich werde dann ggf. die bereits anhängige Klage erweitern.

### *Arbeitszeugnis*

Sollte der Arbeitgeber ein Zeugnis erteilt haben, mit dem Sie nicht zufrieden sind, können Sie mich gern mit der Prüfung beauftragen. Soweit dies die inhaltliche Richtigkeit betrifft, teilen Sie mir hierzu bitte bei Übersendung des Zeugnisses mit, was Ihrer Auffassung nach nichtzutreffend ist. Hinsichtlich der Form des Zeugnisses werde ich die Überprüfung vornehmen. Beachten Sie bitte, dass auch (versteckte) Formmängel als „Zeichen“ gedeutet werden können. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich in der Regel, auch ein augenscheinlich gutes Zeugnis überprüfen zu lassen.

### *Offene Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis*

Sollten gegen den Arbeitgeber noch weitere offene Forderungen (Lohn, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Überstundenvergütung etc.) bestehen, bitte ich, mir dies innerhalb einer Woche möglichst schriftlich mitzuteilen. Andernfalls gehe ich im Weiteren davon aus, dass weitere als die hier bereits gegenständlichen Forderungen nicht bestehen. Die Forderungen, die wir bereits im Beratungsgespräch besprochen hatten, müssen Sie nicht nochmals aufführen. Es ist sinnvoll, die Forderungen insgesamt umfassend geltend zu machen, da möglicherweise Ausschlussfristen greifen und ein Zuwarten daher zum Verlust eventueller Ansprüche führen kann.

### *Urlaubsabgeltung*

Soweit Ihnen noch Resturlaub zusteht, kann ich die Urlaubsabgeltung derzeit noch nicht geltend machen. Wir behaupten mit der Kündigungsschutzklage, dass das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist. Urlaubsabgeltung setzt aber voraus, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Resturlaub gerade wegen dieser Beendigung nicht mehr genommen werden konnte. Falls in der Angelegenheit über einen Vergleich verhandelt werden sollte, werde ich die offene Forderung selbstverständlich einfließen lassen.

### *Vorgehen bei Mobbing*

Sollte Ihr Arbeitgeber oder Mitarbeiter Sie über einen längeren Zeitraum unter Druck gesetzt oder verletzend bzw. erniedrigend behandelt haben, stehen Ihnen unter Umständen Schadensersatzansprüche wegen Mobbing zu.

Sollten Sie sich gemobbt fühlen und deswegen gegen Ihren Arbeitgeber vorgehen wollen, bitte ich Sie, ein Mobbingprotokoll einzureichen. Gern sende ich Ihnen per E-Mail-Anhang eine Datei mit einem Blanko Mobbingprotokoll zu, welches Sie dann bitte

ausfüllen, abspeichern und als E-Mail-Anhang an uns zurücksenden sollten. Bitte senden Sie uns hierfür - falls nicht bereits geschehen - eine Leer-Email, zu deren Absender ich das Protokoll senden kann.

Oder: Wir haben bereits besprochen, dass Sie gegen Ihren Arbeitgeber unter Umständen Schadensersatzansprüche wegen Mobbing haben könnten. Hierzu würde ich Ihnen gerne parallel zu diesem Schreiben per E-Mail-Anhang eine Datei mit einem Blanko Mobbingprotokoll zusenden, welches Sie bitte ausfüllen, abspeichern und als E-Mail-Anhang an uns zurücksenden sollten. Uns liegt noch keine Emailadresse von Ihnen vor. Bitte senden Sie uns eine Leer-Email, zu deren Absender ich das Protokoll schicken kann.

Mit den Informationen aus dem Protokoll werde ich prüfen, ob eine Klageerweiterung auf Schadensersatz wegen Mobbing sinnvoll ist. Über das Ergebnis meiner Prüfung werde ich Sie in Kenntnis setzen und gegebenenfalls die weiteren Schritte (Aufforderungsschreiben an Ihren Arbeitgeber, Klageerweiterung) mit Ihnen absprechen.

*Bitte beachten Sie in jedem Fall folgendes:*

In §xxx des Arbeitsvertrages ist eine Ausschlussfrist vereinbart. Danach müssen sämtliche Ansprüche bis spätestens xxx Monate nach Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung oder (teilweisen) Nichterfüllung binnen einer weiteren Frist von zwei Monaten eingeklagt werden. Ansonsten verfallen die Ansprüche. Selbst wenn hinsichtlich der Wirksamkeit dieser Klausel gewisse Bedenken bestehen: Wir sollten die Fristen unbedingt einhalten.

Das bedeutet, dass wir zur Sicherheit den Arbeitgeber umfänglich auffordern sollten. Bitte prüfen Sie noch einmal, ob weitere Ansprüche denkbar sind, damit diese gegebenenfalls noch geltend gemacht werden können. Ich benötige ggf. eine genaue Berechnung Ihrer offenen Forderungen. Falls Ihnen Angaben dazu von Seiten des Arbeitgebers fehlen, teilen Sie mir bitte mit, welche dies sind. Sollten in Zukunft noch weitere Ansprüche entstehen oder denkbar sein, bitte ich um sofortige Information.

oder:

Ggf. sind in den Tarifverträgen - die mir noch nicht vorliegen - Ausschlussfristen für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis vereinbart. Das bedeutet, dass wir zur Sicherheit den Arbeitgeber umfänglich zur Erfüllung etwaiger Forderungen auffordern sollten. Bitte prüfen Sie noch einmal, ob weitere Ansprüche, wie z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, Prämien o.ä., denkbar sind, damit diese gegebenenfalls noch geltend gemacht werden können. Ansonsten verfallen die Ansprüche möglicherweise.

*Hinweise für weiteres Verhalten*

**(Achtung: bei Nichtbeachtung drohen erhebliche Nachteile!)**

Wir hatten bereits besprochen, dass Sie zur Vermeidung von Leistungskürzungen umgehend (innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes, besser sofort) die Agentur für Arbeit vom Erhalt der Kündigung persönlich in Kenntnis setzen müssen. Sie können sich im Übrigen bereits drei Monate vor Beginn der Arbeitslosigkeit arbeitslos melden und ab diesem Zeitpunkt

auch schon den Antrag auf Arbeitslosengeld (mit Wirkung zum ersten Tag der Arbeitslosigkeit) stellen.

- Sollte eine **Sperrzeit** o.ä. verhängt werden, muss innerhalb eines Monats nach Zugang des Bescheids Widerspruch eingelegt werden. Falls dies durch uns geschehen soll, bitte ich um rechtzeitige Information, Übersendung des Bescheids und Unterzeichnung einer Vollmacht.

Falls Sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und beabsichtigt ist, Leistungen nach dem SGB II (Hartz IV) zu beziehen, bitten wir unbedingt um sofortige Information. Sie müssen für diesen Fall mit einer Anrechnung einer etwaigen Abfindung auf die zu beziehenden Leistungen rechnen. Auf das Arbeitslosengeld wird die Abfindung hingegen dann nicht angerechnet, wenn bei dem zu schließenden Vergleich die Kündigungsfrist eingehalten wird.

- Sollte der Arbeitgeber Sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freigestellt haben oder noch **freistellen**, sollten Sie dem Arbeitgeber von eventuellen Krankschreibungen, bzw. dem Ende einer Krankschreibung in Kenntnis setzen. Der Arbeitgeber kann Sie soweit die Freistellung nicht unwiderruflich erfolgte, zur Wiederaufnahme der Arbeitsleistung auffordern (in diesem Fall bitte ich um Rücksprache).

- Sollte der Arbeitgeber **weitere Kündigungen** aussprechen, übersenden Sie diese bitte umgehend.

Sie können ab dem regulären Ende des alten Arbeitsverhältnisses ein Neues eingehen. Der alte Arbeitgeber sollte davon allerdings zunächst nichts erfahren, da dies unsere Verhandlungsposition schwächen würde. Das erzielte Arbeitsentgelt würde im Falle eines späteren Obsiegens gegenüber Ihrem alten Arbeitgeber natürlich auf den dann fällig werdenden Annahmeverzugslohn angerechnet werden.

- Im Falle einer drohenden Zahlungsunfähigkeit / **Insolvenz des Arbeitgebers** beachten Sie bitte folgendes: Sie haben dann möglicherweise Anspruch auf Insolvenzgeld. Dieses ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten seit rechtskräftiger Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder der gleichgestellten Ereignisse bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen, andernfalls verfällt der Anspruch. Sollten also im Laufe des Verfahrens Zweifel an der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers entstehen, rate ich vorsichtshalber den Antrag bei der Bundesagentur sofort zu stellen.

*Weiteres Vorgehen: Weiterbeschäftigungsanträge*

Vorliegend könnten wir Weiterbeschäftigungsanträge stellen. Ob das in Ihrem Falle sinnvoll ist, würde ich gern demnächst einmal telefonisch mit Ihnen erörtern.

*Fehlende Unterlagen*

Bitte übersenden Sie mir, soweit vorhanden, noch die nachfolgend aufgeführten Unterlagen:

- Arbeitsvertrag einschließlich etwaiger späterer Änderungsverträge

- Gehaltsbescheinigungen (bitte mindestens die letzten drei und die Dezemberabrechnung des letzten Jahres)
- Zwischenzeugnisse
- Schriftverkehr in dieser Angelegenheit
- Angaben zur Rechtschutzversicherung (Name der Versicherung, Versicherungsnehmer und Versicherungsnummer)

Weiter bitte ich darum, folgende in der **Anlage** beigefügte Unterlagen auszufüllen, zu unterschreiben und gegebenenfalls mit Anlagen versehen an mich zurückzusenden:

- Vollmacht
- Schweigepflichtentbindungserklärung
- Prozesskostenhilfeantrag

### *Prozesskostenhilfe*

Im Hinblick auf Ihre wirtschaftlichen Verhältnisse kommt die Beantragung von Prozesskostenhilfe in Betracht. Falls Sie das wünschen, bitte ich Sie, eine entsprechende Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (z.B. im Internet abrufbar unter [http://www.justiz.de/formulare/zwi\\_bund/zp1a.pdf](http://www.justiz.de/formulare/zwi_bund/zp1a.pdf)) ausgefüllt, mit Anlagen versehen und unterschrieben innerhalb einer Woche hier abzugeben.

Für weitere Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich jederzeit auch telefonisch zur Verfügung.

*Noch Fragen offen?*

Mit freundlichen Grüßen

Alexander Brederick  
Rechtsanwalt

### Schwerbehinderte

Im Zusammenhang mit Ihrer Schwerbehinderung/Gleichstellung ist eine Kündigung des Arbeitgebers in jedem Fall unwirksam, soweit nicht die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt. In diesem Zusammenhang müsste das Integrationsamt sie eigentlich angehört haben. Hat eine solche Anhörung stattgefunden? Haben sie insofern Schreiben des Integrationsamtes erhalten? Liegt Ihnen ein Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes vor?

Soweit Ihnen ein Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes vorliegt, sollte hier unbedingt innerhalb der Widerspruchsfrist (einen Monat nach Zugang des Zustimmungsschreibens bei Ihnen) Widerspruch eingelegt werden. Andernfalls wird der Bescheid rechtskräftig. Eine sehr wichtige Verteidigungsmöglichkeit gegen den die Kündigung fiel dann weg. Ich rate Ihnen daher dringend und den Bescheid umgehend

zukommen zu lassen und uns entsprechenden Auftrag für einen Widerspruch zu erteilen, bzw. soweit Sie dies nicht wünschen gegebenenfalls den Widerspruch selbst einzulegen.