

## 4. Arbeitsrecht

### a) Erforderliche Unterlagen/Informationen:

- Sachverhalt/Rechtsschutzziel
- Gibt es ein Antragsschreiben/Geltendmachungsschreiben?
- Gibt es ein entsprechendes Antwortschreiben?
- Gibt es ein Anweisungsschreiben des Arbeitgebers (Versetzung, Übertragung von Aufgaben, Abmahnung etc.)?
- Der aktuelle Arbeitsvertrag

### Sonderfälle Kündigung, Befristung, auflösende Bedingung

- Sachverhalt/Rechtsschutzziel
- Kündigungsschreiben bzw. die Mitteilung der Beendigung (mit Datum des Erhalts - s. unter 1.b.)
- Betriebsgröße (mehr als 5 bzw. 10 Beschäftigte?)
- Vorhandensein eines BR oder PR?
- Möglichst aktueller Arbeitsvertrag
- Aktuelle Gehaltsabrechnung oder letztes Bruttomonatsgehalt
- Geschützter Personenkreis (Betriebsrat / Personalrat / Datenschutzbeauftragter / Gleichstellungsbeauftragte / Vertrauensmann /-frau der Schwerbehinderten / Familienpflegezeit /Schwangerschaft /Mutterschutz /Schwerbehinderung – ggfs. Nachweis)
- Bei Befristungen: Alle befristeten Arbeitsverträge, insbesondere den letzten

### b) Fristen

- Geltendmachungsfristen nach § 37 TVöD und § 37 TV-L: 6 Monate (ab Fälligkeit)
- Sind etwaige Ausschlussfristen in dem Arbeitsvertrag vereinbart worden?
- U.a. bei der Bahn und der Post bzw. deren Nachfolgeunternehmen kommen 3-monatige Ausschlussfristen in den Tarifverträgen vor!
- Manchmal ist eine sogenannte doppelte Ausschlussfrist vereinbart, d. h. Geltendmachung innerhalb der 3 Monate und zwingend vorgeschriebene Klageeinreichung nach weiteren 2 oder 3 Monaten

### Im Falle einer Kündigung: Befristung, auflösende Bedingung

Klagefrist für eine **Kündigungsschutzklage / Entfristungsklage: 3 Wochen** (ab Zugang der Kündigung bzw. Mitteilung der Beendigung bei dem Mitglied, bei Entfristungsklagen 3 Wochen nach vereinbarter Beendigung).