

Fragebogen Arbeitsrecht

Die erfolgreiche Bearbeitung **arbeitsrechtlicher Mandate** setzt die umfassende Ermittlung und Auswertung des Sachverhalts voraus. Wir bitten Sie daher, den Fragebogen soweit als möglich auszufüllen und uns mit einer von Ihnen unterschriebenen Vollmacht – wenn möglich – vorab zusammen mit Ihrem Arbeitsvertrag, den letzten 12 Gehaltsabrechnungen und ggf. dem Kündigungsschreiben zuzusenden (per E-Mail an info@ra-kanzlei-schulz.de oder per Telefax an 06172/8566917). Sofern der vorgesehene Raum für Ihre Antworten nicht ausreicht, so ergänzen Sie Ihre Angaben einfach auf einem Beiblatt und fügen Sie es dem Fragebogen bei.

Aktenzeichen des Versicherers:

Aktenzeichen der RA-Kanzlei Schulz:

1. Angaben zur Person (Arbeitnehmer)

Vorname, Name: _____

Anschrift: _____

Tel.: _____ Mobil: _____ Fax: _____

Sie sind damit einverstanden, dass wir mit Ihnen über Email kommunizieren? Hinweis: Nutzen Sie bitte nicht Ihren dienstlichen Email Account!

Email: _____

Geburtsdatum: _____ Familienstand: _____ Anzahl und Alter der Kinder: _____

Ist der Ehepartner erwerbstätig? Ja Nein Wenn ja: Höhe des Bruttoeinkommens: _____ EUR

1.1 Status

Leitender Angestellter (selbständige Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern)

Außertarifliche Anstellung

Arbeiter/Angestellter

Gewerkschaftsmitglied

Beginn des Arbeitsverhältnisses: _____

Unbefristet beschäftigt Befristet beschäftigt bis: _____

Zeit der Betriebszugehörigkeit: _____

Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit Nein Ja, von _____ bis _____

Beschäftigt als: _____

Einsatzort: _____

Wo sitzt Ihr Vorgesetzter und wo reichen Sie Urlaubsanträge ein (Angabe nur, falls abweichend vom Einsatzort)?

1.2 Besondere Eigenschaften/Sonderkündigungsschutz

Schwangerschaft: Hat Ihr Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft? Ja Nein

Schwerbehinderung

Anerkennung als SB

Gleichstellung

Antrag läuft seit

Arbeitgeber ist informiert

Mutterschutz

Elternzeit

Pflegezeit

Betriebsratsmitglied

Wahlvorstand Betriebsrat

Wahlbewerber Betriebsrat

Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung

Tariflicher Sonderkündigungsschutz

Sonderkündigungsschutz durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung

[Rechtsanwaltskanzlei]

JAN SCHULZ

1.3 Angaben zur Vergütung, zum Urlaub, zum Vertrag

Monatliches Bruttogehalt: _____

Sonstige Gehaltsbestandteile in brutto

- Urlaubsgeld: _____ EUR
- Weihnachtsgeld: _____ EUR
- Lohnzuschläge: _____ EUR
- Sonderzahlungen: _____ EUR
- Gratifikationen: _____ EUR
- Bonuszahlungen: _____ EUR
- Privat genutzter Dienstwagen

Sonstige Ansprüche gegen den Arbeitgeber oder seitens des Arbeitgebers? _____

Für welchen Monat haben Sie zuletzt Ihre Vergütung erhalten? _____

Stehen noch Gehaltszahlungen aus? Nein Ja, in welcher Höhe: _____

Besteht Insolvenzgefahr bezüglich des Arbeitgebers? Nein Ja

Urlaubsanspruch pro Jahr: _____ davon bereits genommen: _____ noch offen: _____

Wurde der Resturlaub bereits beantragt? Nein Ja

Wenn ja, für welchen Zeitraum? _____

Anwendbarkeit von Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis?

- Tarifbindung des Arbeitgebers
- Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung
- Einzelvertragliche Regelung

Sofern ein Tarifvertrag anwendbar ist: Welcher Tarifvertrag (bitte genaue Bezeichnung mit Datum):

Verfügen Sie über eine Kopie des Tarifvertrages? Nein Ja Können Sie eine solche besorgen? Nein Ja

Ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden?

Nein Ja

Betriebliche Altersversorgung vorhanden?

Nein Ja

Hat nach Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses ein Betriebsübergang stattgefunden?

Nein Ja

Schriftlicher Arbeitsvertrag oder Niederschrift nach dem NachwG vorhanden?

Nein Ja

Haben Sie ein Zeugnis/Zwischenzeugnis erhalten?

Nein Ja, wann _____

[Rechtsanwaltskanzlei]

JAN SCHULZ

2. Angaben zum Arbeitgeber

Name: _____

Firmierung (AG, GmbH, KG, OHG etc.): _____

Anschrift/Sitz: _____

Telefon: _____ Fax: _____

Gesetzlicher Vertreter (Vorstand, Geschäftsführer, Gesellschafter, Inhaber etc.): _____

Belegschaftsstärke des ganzen Unternehmens: _____

Belegschaftsstärke des Betriebes: _____

Bei weniger als 15 Mitarbeitern: Wie viele Arbeitnehmer (außer Ihnen und ohne Auszubildende) sind in dem Betrieb noch beschäftigt?

in Vollzeit: _____

in Teilzeit (Angabe der Stunden pro Woche): _____

Aushilfskräfte (Angaben der Stunden pro Woche): _____

in Mutterschutz / Elternzeit (falls keine Ersatzkraft eingestellt): _____

Ist ein Betriebsrat/Personalrat vorhanden? Ja Nein

Falls ja, Name und Kontaktdaten des Betriebsratsvorsitzenden: _____

3. Angaben zur Kündigung

3.1 Kündigungsschreiben

Wann (genaues Datum) und wie haben Sie die Kündigung im Original (keine Kopie, Telefax, EMail) erhalten (persönliche Übergabe, einfaches Einschreiben, Einschreiben mit Rückschein, Einwurf in den Briefkasten durch Bote, Übergabe durch Bote)?

_____ Datum der Kündigung? _____

Wer hat die Kündigung unterzeichnet (Name und Funktion, ggf. Originalvollmacht): _____

Lag der Kündigung eine Vollmacht bei? Ja Nein

Wenn ja, im Original? Ja Nein

Kündigung mit:

Gesetzlicher Frist: _____

Tariflicher Frist: _____

Vertraglicher Frist: _____

Außerordentliche Kündigung: _____

Kündigungsfrist für Arbeitgeber laut Arbeitsvertrag/Tarifvertrag: _____

Wurde die Kündigungsfrist Ihres Erachtens eingehalten? Nein Ja

Sind Sie vor Ausspruch der Kündigung angehört worden? Nein Ja

Wenn ja, wann und von wem? _____

Wann und wie hat der Arbeitgeber Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt erlangt? _____

Ist die Kündigung begründet worden? Nein Ja

Wenn ja, mit welcher Begründung? _____

Sind der Kündigung Abmahnungen vorausgegangen? Nein Ja

Wenn ja, wie viele, wann (genaues Datum), mit welcher Begründung? (Bitte fügen Sie die entsprechenden Kopien bei.)

Haben Sie in dieser Firma bereits zuvor Kündigungen erhalten? Nein Ja Wenn ja, wann? _____

[Rechtsanwaltskanzlei]

JAN SCHULZ

3.2 Kündigungsgründe

- Betriebsbedingte Kündigung:

Gründe außerhalb des Betriebes: _____

Gründe im Betrieb: _____

Wie viele und welche Personen (Namen, Anschriften) üben dieselbe oder eine vergleichbare Tätigkeit in Ihrem Betrieb aus?

Wie lange sind diese Personen beschäftigt und wie alt sind sie? (Benutzen Sie ggfs. ein gesondertes Blatt.)

Ist Ihnen bekannt, ob und ggfs. wie viele weitere Kündigungen oder Aufhebungsverträge Ihr Arbeitgeber in den vergangenen Monaten ausgesprochen hat? _____

Existiert ein Interessenausgleich und/oder Sozialplan bzw. wird darüber verhandelt? Ja Nein

- Verhaltensbedingte Kündigung:

Gründe (Fehlverhalten, Leistungsmängel, etc.): _____

Vorherige Abmahnung(en): _____

- Personenbedingte Gründe:

Gründe (Krankheit, etc.): _____

Ist Ihnen mit der Kündigung zugleich ein neuer (geänderter) Arbeitsvertrag angeboten worden? Nein Ja

Wenn ja: Bis wann sollen Sie das neue Vertragsangebot annehmen? _____

Ablauf der Klagefrist: _____

Sonstiges: _____

Wurde der Betriebsrat/Personalrat zur Kündigung angehört? Nein Ja Wenn ja, wann? _____

Anhörung für fristlose und fristgemäße Kündigung? Nein Ja

Wer wurde informiert? _____

Wie wurde informiert? _____

Abschluss des Anhörungsverfahrens am: _____

Ist der Kündigung eine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt? Nein Ja

Wenn ja, Ergebnis: _____

Haben Sie sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet? Nein Ja

Wurden Sie bereits abgemahnt? Nein Ja Wenn ja, wie oft? _____

Wann und aus welchem Grund haben Sie die Abmahnung(en) erhalten? _____

[Rechtsanwaltskanzlei]

JAN SCHULZ

4. Kostenrechtliche Fragen

Besteht eine Rechtsschutzversicherung? Ja Nein

Versicherungsgesellschaft: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Versicherungsscheinnummer: _____

Name des Versicherungsnehmers: _____

Versichert seit: _____

Selbstbehalt (Eigenanteil): _____ EUR

5. Anmerkungen von Ihrer Seite aus/Was sollten wir noch wissen?

6. Ziel des Mandats?

Bitte überreichen Sie uns umgehend Kopien des Arbeitsvertrages, der Kündigung, der letzten 12 Gehaltsabrechnungen sowie – falls vorhanden – der Abmahnung(en), der Betriebsvereinbarung(en) und des Tarifvertrages.

Sollten Sie von Ihrem Arbeitgeber weitere Schreiben erhalten, so leiten Sie diese bitte umgehend an uns weiter. Beachten Sie, dass Ihnen auch nach Ausspruch einer ersten Kündigung noch weitere Kündigungen zugehen können. Erhalten Sie eine weitere Kündigung, benachrichtigen Sie uns sofort!

Um Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden müssen Sie sich spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. Wurde Ihnen außerordentlich fristlos gekündigt oder ist die Kündigungsfrist kürzer als 3 Monate müssen Sie sich sogar innerhalb von 3 Tagen nach Erhalt der Kündigung arbeitssuchend melden!

In Arbeitsgerichtsprozessen erster Instanz gilt die Besonderheit, dass jeder Verfahrensbeteiligte seine Anwalts- und Gerichtskosten – unabhängig vom Ausgang des Rechtsstreits – selbst zu tragen hat. Dies gilt auch für außergerichtliche Kosten. So haben Sie z. B. keinen Anspruch auf Erstattung von Verdienstausfall etc. Der Ausschluss der Kostenerstattung gilt grundsätzlich auch für die Kosten der außergerichtlichen Tätigkeit. Dies bedeutet, dass Sie unabhängig von dem Ausgang des Verfahrens die Kosten des von Ihnen beauftragten Rechtsanwalts selbst zu tragen haben, soweit keine Rechtsschutzversicherung für diese Kosten aufkommt oder Ihnen keine Prozesskostenhilfe bewilligt worden ist.