

Fragebogen für den Arbeitgebermandanten

Angaben zum Unternehmen:

Firma: _____

Anschrift: _____

Name des gesetzlichen Vertreters: _____

(Vorstand, Geschäftsführer)

Tel.: _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Anzahl der Mitarbeiter _____

- Auszubildende: _____

- Teilzeitkräfte: _____

Besteht ein Tarifvertrag? nein ja

- wenn ja, welcher: _____

Besteht ein Betriebsrat? nein ja

Angaben zum betreffenden Arbeitnehmer:

Name: _____

Vorname: _____

Alter: _____

Anschrift: _____

Tel. privat: _____

Fax privat: _____

Mobil-Telefon privat: _____

E-Mail privat: _____

Tel. gesch.: _____

Familienstand (verh./led./gesch.): _____

Zahl der Kinder und Alter: _____

Ist der Ehepartner berufstätig? nein ja

-wenn ja, Monatsgehalt: € _____

Gewerkschaftsmitglied? nein ja

- wenn ja:

○ wo: _____

○ seit wann: _____

Betriebsratsmitglied? nein ja

Schwangerschaft? nein ja

Elternzeit? nein ja

Sonstiges? nein ja

Angaben zum Arbeitsverhältnis:

Seit wann besteht das Arbeitsverhältnis? _____

Zuletzt ausgeübte Tätigkeit? _____

Wie hoch ist das Bruttogehalt des Arbeitnehmers? € _____

(Grundgehalt + Weihnachts-/Urlaubsgeld + Tantieme + arbeitgeberfinanzierte betriebl. Altersvorsorge + Dienstfahrzeug + andere geldwerte Vorteile) _____

Angaben in Kündigungssachen:

- Kündigung erteilt? nein ja , am _____

- Wurde die Schriftform (§ 623 BGB) eingehalten? nein ja

- Auf welchem Weg wurde die Kündigung erteilt? (Übergabe, Einschreiben, Bote) _____

- Ist die Kündigung zugegangen? _____

- Gibt es Beweismittel für den ordnungsgemäßen Zugang
(Zeugen usw.)? _____

- Welche Kündigungsfrist wurde zugrunde gelegt? (gesetzliche, tarifvertragliche, einzelvertragliche?) _____

- Wer hat die Kündigung ausgesprochen? (Inhaber, Personalleiter, alleinvertretungsberechtigte GmbH-Geschäftsführer, vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person?) _____

- War der Kündigung ggf. eine Original-Vollmacht beigelegt? _____

- Ist die Kündigung begründet worden? nein ja

-wenn ja, wie folgt: _____

- Wurde der Arbeitnehmer ordentlich oder außerordentlich gekündigt? _____

- Im Falle der **ordentlichen** Kündigung:

→ betriebsbedingt? Wenn ja:

- Welche unternehmerische Entscheidung liegt der Kündigung zugrunde? _____

- Ist diese hinsichtlich Zeit, Inhalt und der Person des Entscheidenden schriftlich dokumentiert?

- Oder gibt es Zeugen hierfür? _____
- Aus welchem Grund wurde die unternehmerische Entscheidung getroffen?

- Ist hierdurch der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz entfallen?

- Stehen anderweitige freie Arbeitsplätze zur Verfügung? _____
- Ist eine soziale Auswahl durchzuführen bzw. durchgeführt worden? _____
- Wurde der Personenkreis richtig bestimmt? (Vergleichbarkeit, gegenseitige Austauschbarkeit)

- Sind Arbeitnehmer als Leistungsträger aus der sozialen Auswahl herauszunehmen? _____

- Ist der gekündigte Arbeitnehmer am sozialwenigsten schutzbedürftig? _____
→ personenbedingt?

- verhaltensbedingt?

Im Falle einer **außerordentlichen** Kündigung:

- welcher Vorfall liegt der Kündigung zugrunde und wann ereignete sich dieser? _____

Ist der Arbeitnehmer früher abgemahnt worden?

nein ja

am: _____

warum: _____

Zum Betriebsrat:

- Wurde dieser vor Ausspruch der Kündigung beteiligt? nein ja
- Sind im Betriebsrat alle Sozialdaten des Arbeitnehmers mitgeteilt worden? nein ja
- Sind dem Betriebsrat die Kündigungsfristen (sowohl gesetzliche als auch einzelvertragliche) mitgeteilt worden? nein ja
- Ist die vom Betriebsrat ermächtigte Person unterrichtet worden (Vorsitzender, ggf. Stellvertreter)?
nein ja
- Wurden alle Gründe dem Betriebsrat mitgeteilt, auf die die Kündigung gestützt wurde? nein ja
- Ist die Wochenfrist, in der der Betriebsrat Stellung nehmen soll, bereits abgelaufen? nein ja
- Wenn nein: Hat der Betriebsrat schon eine abschließende Stellungnahme zur Kündigung abgegeben? nein ja

- Bestehen Betriebsvereinbarungen über die Verlängerung der gesetzlichen Stellungnahmefristen für besondere Fälle (z.B. Betriebsferien, Weihnachtsfeiertage etc.)? nein ja
- Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen? nein ja
- Ist der Widerspruch des Betriebsrates von diesem konkret gefasst worden? (einzelne Mitarbeiter für die Sozialauswahl benannt, konkrete etwaige freie Arbeitsplätze benannt, die mit oder ohne Fortbildungsmaßnahmen besetzt werden können?) nein ja

(nur intern:

Kann ein Entbindungsantrag nach § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG erfolgversprechend sein? nein ja

Wenn der Arbeitnehmer seinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 Satz 1 geltend macht: Risiko der Entgeltzahlung selbst bei Wirksamkeit der Kündigung beachten und in Vergleichsbehandlungen mit berücksichtigen)

Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung?

-Werden regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt? (Vollzeit/Teilzeit) nein ja

-Werden mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, die vor dem 01.01.2004 in dem Unternehmen bereits tätig waren? (Vollzeit/Teilzeit) nein ja

Wünschen Sie eine

a) Beratung: nein ja

b) außergerichtliche Vertretung? nein ja

c) Vertretung im Prozess? nein ja

Was ist Ihr Ziel? (bitte angeben)

Sind Sie rechtsschutzversichert? nein ja

Versicherungsgesellschaft:

Vers.-Nr.:

Versicherungsnehmer:

Ich möchte auch gegenüber der Versicherung vertreten werden: nein ja

Hinweis:

Im Arbeitsgerichtsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der ob-siegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf die Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes. Sie müssen daher die Kosten meiner Inanspruchnahme selbst tragen.

Hinweis gemäß § 33 BDSG:

Daten werden elektronisch gespeichert. Ihre nachfolgende Unterschrift bestätigt Ihr Einverständnis.

Datum: _____ Unterschrift u. Fa.-Stempel: _____