

Personalfragebogen bei Kündigung

(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma	
Name des Mitarbeiters	Personalnummer

Dieser Personalfragebogen dient zur Vorerfassung von Personaldaten für das DATEV-Lohnabrechnungsprogramm. Zur Wahrung der Aufbewahrungsfrist wird der ausgefüllte Personalfragebogen von dem Arbeitgeber / der lohnabrechnenden Stelle gespeichert.

Angaben zur Kündigung / Entlassung

Arbeitsverhältnis wurde gekündigt/beendet oder Abschluss des Aufhebungsvertrages am	
Arbeitsverhältnis wurde gekündigt zum	
Kündigung/Entlassung durch	<input type="checkbox"/> Arbeitgeber/Dienstherr <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/Beamte, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/Beamte, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Kraft Gesetzes oder Tarifvertrag
Art der Zustellung der Kündigung	<input type="checkbox"/> Persönlich <input type="checkbox"/> Per Post

Maßgebliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers

Kündigungsfrist	Wert (Anzahl)	<input type="checkbox"/> Kalendertage <input type="checkbox"/> Werktage <input type="checkbox"/> Wochen <input type="checkbox"/> Monate
Bezugszeitpunkt der Kündigungsfrist	<input type="checkbox"/> Zum Ende der Woche <input type="checkbox"/> Zum 15. des Monats <input type="checkbox"/> Zum Monatsende <input type="checkbox"/> Zum Ende des Vierteljahres <input type="checkbox"/> Ohne festes Ende <input type="checkbox"/> Zum Ende des Halbjahres <input type="checkbox"/> Zum Jahresende	

Personalfragebogen bei Kündigung

(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Zusatzangaben bei Kündigungsausschluss

Gesetzlich/tarifvertraglicher Ausschluss der ordentlichen Kündigung	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Zeitlich unbegrenzter Ausschluss der ordentlichen Kündigung	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Fristgebundene Kündigung trotz zeitlich unbegrenztem Ausschluss der ordentlichen Kündigung	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Zusatzangaben bei Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn

Kündigung erfolgte schriftlich	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	Betriebsbedingte Kündigung	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage erhoben			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist ungewiss		
Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	Datum der vorherigen Abmahnung wegen vertragswidrigen Verhaltens am:		

Weitere Angaben zur Kündigung / Entlassung

Zusätzliche Kündigungsvereinbarungen	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Sozialauswahl wurde vorgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Entfällt, weil personenbedingte Entlassung/Kündigung	
Prüfung Sozialauswahl durch:	Nummer bzw. Name der Arbeitsagentur:	
Der Arbeitgeber hätte Kündigung ausgesprochen, wenn nicht Arbeitnehmer gekündigt hätte	am:	zum:
Ordentliche Kündigung ist (tarif-)vertraglich nur gegen Leistung (Abfindung, Entschädigung) zulässig	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund liegen vor oder diese wären ohne besondere (tarif-)vertragliche Kündigung gegeben gewesen	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Zahlungen bei Austritt / Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zahlungen bzw. Anspruch auf Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist ungewiss	
Grund der Ungewissheit	<input type="checkbox"/> Entgeltanspruch streitig <input type="checkbox"/> Entgeltanspruch unklar <input type="checkbox"/> Abrechnung noch nicht abgeschlossen <input type="checkbox"/> Sonstiges	

Personalfragebogen bei Kündigung

(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Zahlungen bei Austritt / Leistungszahlung

Arbeitsentgelt über das Arbeitsverhältnis hinaus gezahlt

- Ja
 Nein
 Ist ungewiss

Das Arbeitsentgelt wird weiter bezahlt bis:

Zahlungen bei Austritt / Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ja
 Nein
 Ist ungewiss

Nicht beanspruchte Urlaubstage

Wäre der Urlaub im Anschluss an das Arbeitsverhältnis genommen worden, hätte dieser gedauert bis / Urlaubsabgeltung erfolgt bis:

Höhe der Urlaubsabgeltung

Zahlungen bei Austritt / Abfindungen

Zahlung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ja
 Nein
 Ist ungewiss

Höhe der gezahlten Abfindung

Abfindung beträgt bis zu 0,5 Monatsgehälter für jedes Beschäftigungsjahr

Ja Nein

Zahlung der Abfindung wäre auch bei Kündigung durch Arbeitgeber erfolgt

Ja Nein

Zahlungen bei Austritt / Vorruhestandsleistungen

Vorruhestandsleistungen oder vergleichbare Leistung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ja
 Nein
 Ist ungewiss

Beginn der Vorruhestandsleistung

Höhe der Vorruhestandsleistung (in v. H. des Brutto-Arbeitsentgelts)

Personalfragebogen bei Kündigung

(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Zahlungen bei Austritt / Zusatzangabe zur Arbeitsbescheinigung nach § 312a SGB III

Verzicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag

- Abfindung/Entlassungsentschädigung
 Arbeitsentgeltanspruch über das Ende
des Arbeitsverhältnisses hinaus
 Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Befristung / Angaben bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Arbeitsverhältnis befristet

- unbefristet
 befristet
 zweckbefristet

Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages

Ja

Nein

Befristung Arbeitsvertrag zum

Abschluss Arbeitsvertrag am

Verlängerung Arbeitsvertrag zuletzt am

Verlängerung Arbeitsvertrag zuletzt bis

Befristete Beschäftigung für mindestens 2 Monate vorgesehen, mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung

Ja

Nein

Bescheinigungen elektronisch annehmen (Bea)

- Der Arbeitnehmer widerspricht der elektronischen Übermittlung von Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen
an die Bundesagentur für Arbeit

Ort, Datum (TT.MM.JJJJ)

Unterschrift