

# Personalfragebogen bei Kündigung / Entlassung

## Zusatzangaben gem. Arbeitsbescheinigung § 312 SGB III

### Angaben zu den persönlichen Daten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Pers.Nr. : \_\_\_\_\_ Mandanten Nr.: \_\_\_\_\_ Arbeitgeber: \_\_\_\_\_  
Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

### Angaben zur Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeitsverhältnisses

Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses am oder Abschluss des Aufhebungsvertrages am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ  
Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum oder Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ  
Beschäftigungsverhältnis endet am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Kündigung/Entlassung durch:

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt
- Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt
- Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt
- Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt
- Kraft Gesetzes oder Tarifvertrag

### Wenn durch den Arbeitgeber:

Kündigung/Beendigung erfolgte schriftlich durch den Arbeitgeber: ja nein

Es handelt sich um eine betriebsbedingte Kündigung gem. § 1a KSchG bzw.  
der Arbeitgeber hätte betriebsbedingt gekündigt, wenn er die Kündigung  
ausgesprochen hätte: ja nein

Vom Arbeitnehmer wurde Kündigungsschutzklage gem. § 4 KSchG erhoben: ja nein nicht bekannt

Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers war Anlass für die Kündigung/ Beendigung: ja nein

Wenn ja,

- Der Arbeitnehmer wurde wegen desselben Verhaltens bereits abgemahnt: ja nein
- Wenn ja, Datum der Abmahnung: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Vor oder nach der Kündigung wurden zusätzliche Vereinbarungen getroffen  
(z. B. Abwicklungsvertrag): ja nein

Wurde eine Sozialauswahl getroffen (entfällt bei personenbedingter Kündigung)? ja nein entfällt

Wenn ja, die Sozialauswahl wurde von der Agentur für Arbeit geprüft: \_\_\_\_\_

Wie erfolgte die Zustellung der Kündigung an den Arbeitnehmer? persönlich per Post

**Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung durch den Arbeitnehmer:**

Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis gekündigt am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ zum: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Das Arbeitsverhältnis war bei Abschluss des Arbeitsvertrages befristet : ja nein zweckbefristet

Wenn ja, befristet bis zum: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Der befristete Arbeitsvertrag wurde abgeschlossen am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Die Befristung erfolgte schriftlich: ja nein

Wurde die Befristung verlängert: ja nein

Ggf. Verlängerung am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Die Befristung hätte geendet am: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

Die befristete Beschäftigung war für mindestens 2 Monate vorgesehen und eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung wurde durch den Arbeitgeber bei Abschluss des Vertrages in Aussicht gestellt: ja nein

Das Beschäftigungsverhältnis ist beendet, weil die Beschäftigung nicht mehr ausgeübt wird, das Arbeitsverhältnis besteht jedoch fort (z. B. bei Freistellung während der Kündigungsfrist oder Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug): ja nein

Wenn ja, Beginn Freistellung/Aussteuerung: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

---

**Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses**

Wurden Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungs- bzw. Heimarbeitsverhältnisses gezahlt oder besteht hierauf noch ein Anspruch? ja nein ungewiss

Wenn ungewiss, Grund:

Entgeltanspruch streitig

Abrechnung noch nicht abgeschlossen

Entgeltanspruch unklar

Sonstiges

Wenn ja, wurde gezahlt oder ist noch zu zahlen

- Arbeitsentgelt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus: ja nein unbekannt  
Wenn ja, für die Zeit bis einschließlich: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

- Urlaubsabgeltung wegen der Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeits-/ Heimarbeitsverhältnisses : ja nein ungewiss

Wenn ja, wäre der noch zustehende Urlaub im Anschluss an das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis genommen worden, hätte er nach den gesetzlichen/(tarif-)vertraglichen Bestimmungen gedauert bis einschließlich: \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ

**ZUSATZANGABEN FÜR DIE ARBEITSBESCHEINIGUNG (EU / EWR-STAATEN / SCHWEIZ) GEM. § 312a SGB III:**

Anzahl der Urlaubstage, auf die nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch ein

Anspruch auf die Urlaubsabgeltung wegen nicht genommenen Urlaubs bestand \_\_\_\_\_

Höhe der Urlaubsabgeltung \_\_\_\_\_

- Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeits- bzw. Heimarbeitsverhältnisses: ja nein ungewiss
- Höhe Brutto (auch bei Nettoabfindung) ohne Beträge, die der Arbeitgeber für die Rentenversicherung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nach § 187a Abs. 1 SGB VI oder vergleichbare Beiträge für berufsständische Versorgungseinrichtungen aufwendet, wenn das Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beendet worden ist (in €): \_\_\_\_\_
- Dauer der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit (auf volle Jahre nach unten abgerundet): \_\_\_\_\_
- Abfindung wäre auch nach Kündigung durch den Arbeitgeber gezahlt worden: ja nein
- Entspricht die Abfindung einem Betrag von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses (§ 1a Abs. 2 KSchG)? ja nein
- Vorruhestandsgeld oder eine vergleichbare Leistung ja nein ungewiss
- Wenn ja, ab \_\_\_\_\_ TT.MM.JJJJ
- in v. H. des Bruttoarbeitsentgelts \_\_\_\_\_ v. H.

**ZUSATZANGABEN FÜR DIE ARBEITSBESCHEINIGUNG (EU / EWR-STAATEN / SCHWEIZ) GEM. § 312a SGB III:**

- Verzicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag
1. Abfindung /Entlassungentschädigung
  2. Arbeitsentgeltanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus
  3. Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  4. Abfindung/Entlassungentschädigung und Arbeitsentgeltanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus
  5. Abfindung/Entlassungentschädigung und Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  6. Arbeitsentgeltanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus und Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  7. Abfindung/Entlassungentschädigung und Arbeitsentgeltanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus und Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Angaben zur Kündigungsfrist

Die maßgebende (gesetzliche, tarifvertragliche, vertragliche) Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt

_____	Kalendertage	_____	Werktage	_____	Wochen	_____	Monate	
zum	Ende der Woche		15. des Monats		Monatsende		Ende des Vierteljahres	ohne festes Ende

War die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

gesetzlich oder (tarif-)vertraglich zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen?

ja      nein

Wenn ja, erfolgte eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund?

ja      nein

War die ordentliche Kündigung zeitlich begrenzt ausgeschlossen?

ja      nein

War die ordentliche Kündigung (tarif-)vertraglich nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung zulässig?

ja      nein

Wenn ja, liegen gleichzeitig die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor oder wären diese ohne besondere (tarif-)vertragliche Kündigungsregelung gegeben gewesen?

ja      nein

---

## Bestätigung des Arbeitgebers

\_\_\_\_\_  
(Datum | Firmenstempel)

\_\_\_\_\_  
(Sachbearbeiter)