|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | * Arbeitgeber/Dienstherr * Arbeitnehmer/Beamte, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt * Arbeitnehmer/Beamte, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt * Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt * Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt * Kraft Gesetzes oder Tarifvertrag | |
| Art der Zustellung der Kündigung | * Persönlich * Per Post | |
| **Maßgebliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers** | | |
| Kündigungsfrist | Wert (Anzahl) | * Kalendertage * Werktage * Wochen * Monate |
| Bezugszeitpunkt der Kündigungsfrist | * Zum Ende der Woche * Zum 15. des Monats * Zum Monatsende * Zum Ende des Vierteljahres * Ohne festes Ende * Zum Ende des Halbjahres * Zum Jahresende | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Zusatzangaben bei Kündigungsausschluss** | | | | | |
| Gesetzlich/tarifvertraglicher Ausschluss der ordentlichen Kündigung | | | | * Ja | * Nein | |
| Zeitlich unbegrenzter Ausschluss der ordentlichen Kündigung | | | | * Ja | * Nein | |
| Fristgebundene Kündigung trotz zeitlich unbegrenztem Ausschluss der ordentlichen Kündigung | | | | * Ja | * Nein | |
| **Zusatzangaben bei Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn** | | | | | | |
| Kündigung erfolgte schriftlich | * Ja | * Nein | Betriebsbedingte Kündigung | * Ja | * Nein | |
| Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage erhoben | | | * Ja * Nein * Ist ungewiss | | | |
| Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens | * Ja | * Nein | Datum der vorherigen Abmahnung wegen vertragswidrigen Verhaltens am: | | | |

**Weitere Angaben zur Kündigung / Entlassung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Zusätzliche Kündigungsvereinbarungen | | * Ja | | * Nein |
| Sozialauswahl wurde vorgenommen | * Ja * Nein * 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 | | | * Ja | * Nein |
| Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund liegen vor oder diese wären ohne besondere (tarif-)vertragliche Kündigung gegeben gewesen | | | * Ja | * Nein |
| **Zahlungen bei Austritt / Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses** | | | | |
| Zahlungen bzw. Anspruch auf Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses | * Ja * Nein * Ist ungewiss | | | |
| Grund der Ungewissheit | * Entgeltanspruch streitig * Entgeltanspruch unklar * Abrechnung noch nicht abgeschlossen * Sonstiges | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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) | |  | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **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 |

|  |
| --- |
|  |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Datum** |  | **Unterschrift** |

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebene Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist (§26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)