

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind nicht vom Arbeitnehmer auszufüllen)

(Stempel Arbeitgeber)

Kündigung - Angaben zur Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber

Personal-
nummer:

Persönliche Angaben:			
Familienname	Vorname	Geburtsname	Geburtsort
Straße und Hausnummer (incl. Anschiffenzusatz)		Postleitzahl/Ort	
Versicherungsnummer (gem. Sozialvers.Ausweis)		Geburtsdatum	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
AN-Nr.Sozialkasse Bau	Identifikationsnummer	Verheiratet ? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Staatsangehörigkeit
Kündigung/Entlassung des Arbeitsverhältnisses oder Abschluss des Aufhebungsvertrages am			
Kündigung/Entlassung durch	<input type="checkbox"/> Arbeitgeber <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte 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		
Kündigung - 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	
Kündigung - Zusatzangaben bei Kündigungsausschluss			
Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber/ Auftraggeber/Zwischenmeister ist gesetzlich oder tarifvertraglich ausgeschlossen			<input type="checkbox"/> Ja
Die ordentliche Kündigung ist zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen			<input type="checkbox"/> Ja
Grund für die fristgebundene Kündigung: (freie Texteingabe)			
Grund für den zeitlich befristeten Ausschluss der Kündigung: (freie Texteingabe)			

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind nicht vom Arbeitnehmer auszufüllen)

(Stempel Arbeitgeber)

Kündigung - Angaben zur Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber

Personal-
nummer:

Kündigung - Weitere Angaben zur Kündigung - Zusatzangaben bei Kündigung /Entlassung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn

Die Kündigung erfolgte schriftlich <input type="checkbox"/> Ja	Es handelt sich um eine betriebsbedingte Kündigung <input type="checkbox"/> Ja
Der Arbeitnehmer hat eine Kündigungsschutzklage erhoben	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist ungewiss
Die Kündigung erfolgte wegen vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers <input type="checkbox"/> Ja	Datum der vorherigen Abmahnung
Schilderung des vertragswidrigen Verhaltens, dass Anlass der Kündigung/Entlassung war:	
(bei Bedarf Zusatzblatt hinzufügen)	

Kündigung - Weitere Angaben zur Kündigung/Entlassung

Es wurden zusätzliche Kündigungsvereinbarungen getroffen <input type="checkbox"/> Ja		
Sozialauswahl wurde vorgenommen <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Entfällt, weil personenbedingte Entlassung/Kündigung		
Falls eine Sozialauswahlprüfung durchgeführt wurde, durch welche Arbeitsagentur	Name der Arbeitsagentur	
Der Arbeitgeber hätte Kündigung ausgesprochen, wenn nicht Arbeitnehmer gekündigt hätte	am	zum
Die ordentliche Kündigung ist (tarif-)vertraglich nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistungen zulässig <input type="checkbox"/> Ja		
Es liegen gleichzeitig die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor oder diese waren ohne besondere (tarif-)vertragliche Kündigung gegeben gewesen <input type="checkbox"/> Ja		

Kündigung - Zahlungen bei Austritt /Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zahlungen von oder Anspruch auf Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist ungewiss	
Grund der Ungewissheit (freie Texteingabe)	

Kündigung - Zahlungen bei Austritt /Leistungszahlung

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind nicht vom Arbeitnehmer auszufüllen)

(Stempel Arbeitgeber)

Kündigung - Angaben zur Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber

Personal-
nummer:

Arbeitsentgelt/Gehalt wird über das Arbeitsverhältnis hinaus gezahlt		<input type="checkbox"/> Ja
		<input type="checkbox"/> Nein
Das Entgelt wird weitergezahlt bis		
Es handelt sich um eine unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung des Arbeitsentgelts	<input type="checkbox"/> Ja	
	Beginn der unwiderruflichen Freistellung	
	Ende der unwiderruflichen Freistellung	

Kündigung - Zahlungen bei Austritt /Urlaubsabgeltung		
Es wurde eine Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt		<input type="checkbox"/> Ja
Bei Inanspruchnahme des Urlaubs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt die Dauer bis		
Kündigung - Zahlungen bei Austritt /Abfindungen		
Bei Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz beträgt die Abfindung bis zu 0,5 Monatsgehalt für jedes Beschäftigungsjahr		<input type="checkbox"/> Ja
Die Abfindung wäre auch gezahlt worden, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt wäre		<input type="checkbox"/> Ja
Kündigung - Zahlungen bei Austritt /Vorruhestandsleistungen		
Vorruhestandsleistungen oder vergleichbare Leistung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/> Ja	
	Beginn der Vorruhestandsgeldzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
	Vorruhestandsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe des Bruttoarbeitsentgelts	
Wurde vom Mitarbeiter die Zustimmung zur Datenspeicherung eingeholt ?		
<p>Holen Sie vom Mitarbeiter die Einwilligung ein, dass seine Daten elektronisch, maschinell verarbeitet und gespeichert werden durften. Weiterhin sollte der Arbeitgeber im Voraus und unwiderruflich die Erlaubnis erteilt werden, die Daten des Arbeitnehmers über die einzelgesetzlich geregelten Aufbewahrungsfristen hinaus für Nachweiszwecke zu speichern (bspw. für spätere Rentenauskünfte / Klärung des Rentenkontos des Arbeitnehmers). Allerdings sollte der Arbeitnehmer belehrt werden, dass Ansprüche insbesondere Schadensersatzansprüche aus dieser Aufbewahrung durch den Arbeitgeber nur im zeitlichen Rahmen der einzelgesetzlichen Aufbewahrungsfristen bestehen. Weiterhin sollte der Mitarbeiter zustimmen, dass die Datenverarbeitung auch durch eine beauftragte externe Stelle erfolgen darf bzw. durfte. Diese Stelle ist vom Arbeitgeber gesondert auf das Datenschutzgeheimnis verpflichtet worden. Der Arbeitgeber stellt insofern die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen im üblichen und technisch wie rechtlich zumutbaren Rahmen sicher.</p>		

Für die Richtigkeit der o.g. Angaben

Datum

Unterschrift / Arbeitgeber

Dieser Personalfragebogen ersetzt nicht die zivilrechtlich notwendige schriftliche Kündigung !