

Personalfragebogen – Kündigung

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Information

Das sog. „BEA-Verfahren“ nach § 108 Abs. 1 SGB IV ist ein Datenübermittlungsverfahren, nach dem Bescheinigungen elektronisch an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt werden müssen.

Ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gibt es für Austritte ab dem 01.01.2023 nicht mehr. Ab dem 01.01.2023 ist somit die elektronische Datenübermittlung von Bescheinigungen für Arbeitgeber verpflichtend. Eine Abgabe in Papierform ist grundsätzlich nicht mehr möglich (§313a SGB III).

Folgende Bescheinigungen sind elektronisch an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln:

- *Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III)*
- *Nebeneinkommensbescheinigung (§ 313 SGB III)*
- *Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts (§ 312a SGB III)*

Ausgenommen von dieser elektronischen Datenübermittlungspflicht sind Bescheinigungen von privaten Haushalten und für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2022 beendet wurden (in diesen Fällen ist eine Bescheinigung in Papierform noch möglich).

Was bedeutet das für Sie als Arbeitgeber:

Wir als Ihr Steuerberater können über unsere Lohnsoftware die elektronische Datenübermittlung (sog. „BEA“ – Bescheinigungen elektronisch annehmen) an die Bundesagentur für Arbeit vornehmen.

Hierzu benötigen wir aber von Ihnen vorab die hierzu benötigten Angaben.

Erst nach Vorliegen des nachstehend **vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Fragebogens** können wir die nötigen Programmeingaben zur elektronischen Datenübermittlung der Arbeitsbescheinigung vornehmen.

Sie erhalten von uns ein sog. Datenübermittlungsprotokoll zu Ihrer Kenntnisnahme und für Ihre Unterlagen.

Personalfragebogen – Kündigung

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

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"/> Beschäftigte Person/Beamte, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt <input type="checkbox"/> Beschäftigte Person/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"/> Werkzeuge <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	

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

Personalfragebogen – Kündigung

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Zusatzangaben bei Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn

Kündigung erfolgte schriftlich	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot gem. § 1a KSchG	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Beschäftigte Person 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 die beschäftigte Person gekündigt hätte	am:	zum:
Eine unwiderruflich bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber liegt vor	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
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 – Kündigung

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Zahlungen bei Austritt / Leistungszahlung

Arbeitsentgelt über das Arbeitsverhältnis hinaus gezahlt	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Ist ungewiss
Das Arbeitsentgelt wird weiter bezahlt bis:	

Zahlungen bei Austritt / Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Ja	
	<input type="checkbox"/> Nein	
	<input type="checkbox"/> Ist ungewiss	
Höhe der gezahlten Abfindung		
Abfindung beträgt bis zu 0,5 Monatsgehälter für jedes Beschäftigungsjahr	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Zahlung der Abfindung wäre auch bei Kündigung durch Arbeitgeber erfolgt	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Zahlungen bei Austritt / Vorruhestandsleistungen

Vorruhestandsleistungen oder vergleichbare Leistung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Ist ungewiss
Beginn der Vorruhestandsleistung	
Höhe der Vorruhestandsleistung (in v. H. des Brutto-Arbeitsentgelts)	

Personalfragebogen – Kündigung

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

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

Verzicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/>	Abfindung/Entlassungsschädigung
	<input type="checkbox"/>	Arbeitsentgeltanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus
	<input type="checkbox"/>	Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Befristung / Angaben bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Arbeitsverhältnis befristet	<input type="checkbox"/>	unbefristet		
	<input type="checkbox"/>	befristet		
	<input type="checkbox"/>	zweckbefristet		
Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages	<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	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	<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein

Datum

Unterschrift