

Personalfragebogen – Kündigung

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. Seit 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	☐ Arbeitgeber/Dienstherr ☐ Beschäftigte Person/Beamte, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt ☐ Beschäftigte Person/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

Personalfragebogen – Kündigung

Zusatzangaben bei Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn

Kündigung erfolgte schriftlich	☐ Ja	☐ Nein	Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot gem. § 1a KSchG	☐ Ja	☐ Nein
Beschäftigte Person 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 die beschäftigte Person gekündigt hätte		am:	zum:
Eine unwiderruflich bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber liegt vor		☐ Ja	☐ Nein
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	

Personalfragebogen – Kündigung

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