

Firma:

Name des Mitarbeiters:

Personalnummer:

Angaben zur Kündigung / Entlassung:

Arbeitsverhältnis wurde gekündigt/ beendet oder Abschluss des Aufhebungsvertrages am	am:
Kündigung/ Entlassung durch:	<input type="checkbox"/> Arbeitgeber <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> Aufhebungsvertrag <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	
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

Zusatzangaben bei Kündigung / Entlassung durch den Arbeitgeber:

Kündigung erfolgte schriftlich	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Betriebsbedingte Kündigung	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Arbeitnehmer 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 wenn ja, Datum der vorherigen Abmahnung wegen vertragswidrigen Verhaltens am:

Weitere Angaben zur Kündigung / Entlassung:

Zusätzliche Kündigungsvereinbarungen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein wenn ja, welche:
Sozialauswahl wurde vorgenommen	<input type="checkbox"/> ja Wenn ja, Prüfung Sozialauswahl durch (Name der Arbeitsagentur) <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> entfällt, weil personenbedingte Entlassung/ Kündigung
Der Arbeitgeber hätte die Kündigung ausgesprochen, wenn nicht der Arbeitnehmer gekündigt hätte	am: zum:
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
Ggf.: Grund der Ungewissheit:	<input type="checkbox"/> Entgeltanspruch streitig <input type="checkbox"/> Entgeltanspruch unklar <input type="checkbox"/> Abrechnung noch nicht abgeschlossen <input type="checkbox"/> Sonstiges:

Zahlungen bei Austritt/ Leistungszahlung

Arbeitsentgelt über das Arbeitsverhältnis hinaus gezahlt	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ist ungewiss
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

Zahlungen 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 den Arbeitnehmer erfolgt	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Zahlungen bei Austritt / Vorruhestandsleistungen

Vorruhestandsleistungen oder vergleichbare Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ist ungewiss
Beginn der Vorruhestandsleistung	
Höhe der Vorruhestandsleistung (in % des Brutto-Arbeitsentgeltes)	

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

Verzicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> Abfindung/ Entlassungsentschädigung <input type="checkbox"/> Arbeitsentgeltanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus <input type="checkbox"/> Urlaubabgeltung 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
Abschluss Arbeitsvertrag am	
Befristung Arbeitsvertrag zum	
Verlängerung Arbeitsvertrag zuletzt am	
Verlängerung Arbeitsvertrag zuletzt bis	
Befristete Beschäftigung für min. 2 Monate vorgesehen, mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein



Datum



Unterschrift Arbeitgeber