

Hinweise zum Vordruck "Arbeitsbescheinigung"

Die Arbeitsbescheinigung ist eine Urkunde, mit der maßgebende Tatsachen zur Begründung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbescheinigung auf Verlangen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers oder der Agentur für Arbeit an die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 312 Drittes Buch Sozialgesetzbuch). Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer darf auf der Bescheinigung keine Eintragungen vornehmen. Um unnötige Rückfragen und damit verbundene Verzögerungen zu vermeiden, achten Sie bitte darauf, dass

- der Ausdruck der Arbeitsbescheinigung vollständig ist,
- alle Fragen umfassend beantwortet sind und
- die Arbeitsbescheinigung mit Firmenstempel und Unterschrift des Arbeitgebers versehen ist.

Im Hinblick auf den Urkundencharakter der Arbeitsbescheinigung sind die einzelnen Seiten zusammenzuheften und zusätzlich auch die Seiten 1 - 3 der Bescheinigung mit dem Firmenstempel zu versehen.

Auf der Arbeitsbescheinigung sind nur die für den Regelfall erforderlichen Angaben vorgesehen, um den Umfang der Bescheinigung auf ein Mindestmaß zu beschränken. Notwendige weitere Angaben werden im Einzelfall bei den Vertragsparteien gesondert erfragt.

6 Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit

Als vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist die tatsächliche regelmäßige Arbeitszeit maßgeblich, die für die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer gegolten hat. Sie ändert sich nicht durch ungleichmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit einem Ausgleichszeitraum oder Freizeitausgleich ohne Teilzeitvereinbarung. Herabgesetzte Arbeitszeiten wegen Kurzarbeit sind unbeachtlich.

Wird die Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens durch Arbeitsanfall bzw. Auftragslage bestimmt, ist die während der bescheinigten Lohnabrechnungszeiträume durchschnittlich geleistete Arbeitszeit anzugeben oder der Arbeitsbescheinigung eine nach Wochen differenzierte Aufstellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers beizufügen.

Teilzeitarbeit liegt auch vor, wenn in den bescheinigten Zeiträumen Vollzeitarbeit geleistet wurde, aber der Beschäftigung eine Teilzeitvereinbarung zugrunde lag (z. B. mit Blockbildung in Arbeitsphase und Freistellungsphase).

Abweichungen betreffen Änderungen der tariflichen oder vereinbarten Arbeitszeit.

Die angegebene Arbeitszeit kann sich z. B. durch geänderte tarifliche Bestimmungen ergeben haben oder mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer war eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die tarifliche vereinbart. Es kommt stets auf die Arbeitszeit an, die die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer tatsächlich abgeleistet hat.

Bitte geben Sie bei jeder Änderung der Arbeitszeit den Grund für die Änderung an. Bei Änderung der Arbeitszeit im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung geben Sie bitte als Grund "Altersteilzeitvereinbarung" nur an, wenn Sie Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz erbracht haben; ansonsten geben Sie für Altersteilzeitvereinbarungen bitte "Sonstige Teilzeitvereinbarung" als Grund an.

Enthalten die bescheinigten Zeiträume Zeiten der völligen Freistellung von der Arbeit aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung (§ 7 Abs. 1a SGB IV), beträgt die Arbeitszeit für diese bescheinigten Zeiträume 0 Stunden / Woche.

7 Angaben zum Arbeitsentgelt

Bitte bescheinigen Sie volle Abrechnungszeiträume der letzten 12 Monate der Beschäftigung (z. B. Beschäftigung vom 01.01.2010 bis 30.04.2014, zu bescheinigen ist grundsätzlich der Zeitraum 01.05.2013 bis 30.04.2014). Lohnabrechnungszeiträume mit vollständiger Abrechnung erst nach dem Ausscheiden oder ohne jegliche Zahlung von Arbeitsentgelt bitte nicht bescheinigen, es sei denn, die Zahlung abgerechneter Arbeitsentgelte unterblieb wegen Zahlungsunfähigkeit. Bei Unterbrechung der Entgeltzahlung wegen des Bezuges von Krankengeld bescheinigen Sie bitte für die Zeit vor der Unterbrechung nur die tatsächlich abgerechneten Arbeitsentgelte. Enthalten die Abrechnungszeiten der letzten 12 Monate der Beschäftigung weniger als 150 Kalendertage mit Anspruch auf Entgelt, bescheinigen Sie bitte die vollen Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 24 Monate der Beschäftigung.

Rechtskreis: Maßgebend ist das Gebiet, das am 03.10.1990 Bestandteil der Bundesrepublik Deutschland wurde.

Sozialversicherungspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt:

Einzutragen ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt zur Arbeitslosenversicherung ohne Einmalzahlungen (Einmalzahlungen sind unter Ziffer 8.1 zu bescheinigen). Fragen zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt beantworten die Krankenkassen (Einzugsstellen).

Fiktives Bruttoarbeitsentgelt, das ohne Berücksichtigung von Sonderregelungen beitragspflichtig gewesen wäre:

Einzutragen ist ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt

- bei Kurzarbeit und Bezug von Kurzarbeitergeld (auch Transfer- und Saisonkurzarbeitergeld) oder
- für Stunden mit Anspruch auf tarifliche Vorausleistung, die in geminderter Höhe gewährt wird und witterungsbedingte Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit ausgleichen soll
- bei einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung (s. „Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung“)

Bei Transferkurzarbeitergeld ist als ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt nur das Entgelt zu bescheinigen, das vertraglich (mit der Transfergesellschaft) vereinbart ist. Sollte anlässlich des Wechsels in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit ein vermindertes Bruttoarbeitsentgelt vereinbart worden sein, ist dieses verminderte Arbeitsentgelt zu bescheinigen.

Die jeweilige - ggf. auch anteilige - Beitragsbemessungsgrenze darf nicht überschritten werden.

Was gehört zum Bruttoarbeitsentgelt? Sachbezüge (freie Kost, Wohnung, Deputate u. a.) mit dem Wert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub, Lohnausgleich im Baugewerbe, vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen, rückwirkende tarifliche (auch pauschale) Lohnerhöhungen mit dem auf den Abrechnungszeitraum entfallenden Anteil (wenn die tarifliche Lohnerhöhung vor dem Ausscheiden der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers vereinbart worden ist) **ohne Einmalzahlungen (vgl. Ziffer 8.1), soweit sie der Beitragspflicht unterliegen.**

Was muss vom Bruttoarbeitsentgelt abgesetzt werden?

- sozialversicherungsfreie Zulagen (z. B. für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit soweit der Stundengrundlohn nicht mehr als 25 Euro beträgt) oder
- Urlaubsabgeltungen (sie sind nicht unter Ziffer 7, sondern unter Ziffer 9.3 zu bescheinigen),
- Arbeitsentgelte, die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit gezahlt werden; hierzu zählen Lohnerhöhungen ohne sachlichen Grund (z. B. ohne Änderung der Tätigkeit oder Arbeitszeit) über die übliche Tariflohnerhöhung hinaus oder Arbeitsentgelte, die infolge der Aufhebung eines Lohnverzichts wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die wegen der Aufhebung einer Arbeitszeitverkürzung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für nicht geleistete Arbeitsstunden gezahlt werden.

Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen sind nicht unter Ziffer 7, sondern nur unter Ziffer 9.4 zu bescheinigen.

Liegt das **tatsächlich gezahlte** Arbeitsentgelt über der **Beitragsbemessungsgrenze** und wurde eine **Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung** (s. Ziffer 9.4) gezahlt, bitte das in den Abrechnungszeiträumen des letzten Jahres tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt auf einem gesonderten Blatt bescheinigen.

Liegt das Arbeitsentgelt innerhalb der sog. Gleitzone (450,01 Euro bis 850,00 Euro - vgl. § 20 SGB IV), dann ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt anzugeben. Das nach der besonderen Formel ermittelte Gleitzonentgelt ist in diesem Zusammenhang ohne Bedeutung.

Hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum für eine Zeit kein Arbeitsentgelt erhalten, so ist dieser Zeitraum unter Ziffer 3.3 einzutragen.

Flexible Arbeitszeitgestaltung mit Arbeitsphase und Freistellungsphase (§ 7 Abs. 1a SGB IV):

- Bitte für die Arbeitsphase das gesamte versicherungspflichtige Arbeitsentgelt bescheinigen - einschließlich des für die Freizeitphase zurückgestellten Arbeitsentgelts (Wertguthaben). Für die Nachpflegephase nach dem Familienpflegezeitgesetz bitte nur das tatsächlich gezahlte, versicherungspflichtige Arbeitsentgelt angeben.
- Für Zeiten der **Freistellung** bitte das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich eines versicherungspflichtigen entnommenen Wertguthabens (ohne Sozialversicherungsbeiträge) bescheinigen.
- Außer Betracht bleibt das Wertguthaben, das nicht für die Freistellung verwertet werden konnte und ausbezahlt wurde („Störfall“).

Altersteilzeitvereinbarung: Wurde Altersteilzeitarbeit mit Aufstockung des Arbeitsentgelts und der Beiträge zur Rentenversicherung geleistet (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz), bitte nur das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt (ohne Aufstockungsleistungen) bescheinigen. Erfolgte die Altersteilzeitarbeit bei flexibler Gestaltung der Arbeitszeit mit Arbeitsphasen und Freistellungsphasen sind die Angaben wie unter „Flexible Arbeitszeitgestaltung“ angegeben, vorzunehmen.

Bitte bescheinigen Sie darüber hinaus unter „fiktives Bruttoarbeitsentgelt, das ohne Berücksichtigung von Sonderregelungen beitragspflichtig gewesen wäre“ das Arbeitsentgelt, welches die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ohne die Altersteilzeitvereinbarung erhalten hätte.

Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung: War die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers aufgrund einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung vermindert, so ist unter „Fiktives Bruttoarbeitsentgelt, das ohne Berücksichtigung von Sonderregelungen beitragspflichtig gewesen wäre“ als Arbeitsentgelt für die betroffenen Lohnabrechnungszeiträume der Betrag zu bescheinigen, den die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in dieser Zeit ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte. Dies gilt jedoch nur für Zeiten der Beschäftigungssicherung, die ab dem 01.01.2008 angefallen sind und wenn der Lohnabrechnungszeitraum nicht nach dem 31.03.2012 endet. Wurde die Beschäftigungssicherungsvereinbarung nach dem 31.12.2007 abgeschlossen, bitte nur die nach Abschluss der Vereinbarung liegenden Zeiten bescheinigen. Für Zeiten, in denen lediglich das Arbeitsentgelt vermindert wurde, gilt die Sonderregelung nicht, hier ist unter „Sozialversicherungspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ das verminderte Arbeitsentgelt zu bescheinigen. Ebenfalls nicht von der Sonderregelung betroffen sind Zeiten, in denen die Arbeitszeit ohne Arbeitsentgelterhöhung ausgeweitet wurde. Liegen innerhalb der Kurzarbeit Zeiten der Beschäftigungssicherung, bitte unter „Fiktives Bruttoarbeitsentgelt, das ohne Berücksichtigung von Sonderregelungen beitragspflichtig gewesen wäre“ ebenfalls das Entgelt bescheinigen, das die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in dieser Zeit ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte.

Für Besatzungsmitglieder deutscher Seeschiffe: Monatliche Durchschnittsheuer, die der Beitragsberechnung zugrunde gelegt worden ist.

Für Heimarbeiterinnen / Heimarbeiter: Das der Beitragsberechnung zugrunde gelegte Arbeitsentgelt zuzüglich des ausgefallenen Arbeitsentgelts bei Bezug von Kurzarbeitergeld. Urlaubsentgelt: Eintragung je nach Zahlungsweise (laufender Urlaubsentgeltzuschlag oder Urlaubsentgelt bei Urlaubsantritt).

8 Zusätzliche Angaben zum bescheinigten Arbeitsentgelt

8.1 Einmalzahlungen sind nicht unter Ziffer 7 einzutragen. Einmalzahlungen sind einmalig oder in Raten gezahlte Arbeitsentgelte, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt wurden, wie z. B. Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder oder Treueprämien. Bitte tragen Sie hier die Höhe der jeweiligen Einmalzahlungen und den Abrechnungsmonat ein. Urlaubsabgeltungen sind weder unter Ziffer 7 noch unter Ziffer 8 zu bescheinigen (s. Erläuterungen zu Ziffer 7).

9 Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung

9.1 Solche Leistungen sind insbesondere **Arbeitsentgelt** über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus, **Urlaubsabgeltungen** und **Abfindungen, Entschädigungen** oder **ähnliche Leistungen** wegen der Beendigung des Arbeits- / Beschäftigungs- oder Heimarbeitsverhältnisses sowie **Vorruhestandsgeld**.

Beispiele: Es ist noch ein Arbeitsgerichtsverfahren anhängig; das Beschäftigungsverhältnis ist beendet, nicht aber das Arbeitsverhältnis.

Hinweis: Haben Sie „ungewiss“ angekreuzt, wird zu gegebener Zeit um die Übersendung einer berichtigten Arbeitsbescheinigung gebeten.

9.2 **Arbeitsentgelt** über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus ist z. B. auch bei einer Neufestsetzung des Endes des Arbeitsverhältnisses durch Urteil / Vergleich mit Entgeltanspruch oder Abgeltung durch Abfindung zu zahlen.

9.3 **Urlaubsabgeltung:** Bei der Bestimmung des Zeitraumes, für den die Urlaubsabgeltung gewährt wurde, sind die einschlägigen arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu beachten (z. B. Fünf-Tage-Woche). Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind als Urlaubstage zu zählen. Bitte beachten Sie, dass die Urlaubsabgeltung nicht unter den Ziffern 7 und 8 zu bescheinigen ist.

9.4 Zu **Abfindungen, Entschädigungen und ähnlichen Leistungen** zählen z. B. auch eine vom Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer abgeschlossene oder erhöhte private (Renten-)Versicherung oder betriebliche Altersversorgung, Aufstockungsbeträge, Sachbezüge. Keine Entlassungsentschädigung sind z. B. rückständiger Arbeitslohn, Treueprämien, Jubiläumsgelder, Wertguthaben nach § 7 Abs. 1a SGB IV wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ohne Bedeutung sind Bezeichnung und Rechtsgrundlage der Zuwendung, durch wen (z. B. einen Dritten) sie gewährt wird, ob sie unmittelbar an die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer oder über einen Dritten zu ihren / seinen Gunsten gezahlt wird oder ob sie in Raten oder einer Summe gezahlt wird. Für die Zugehörigkeit zu demselben Betrieb / Unternehmen ist bei Zweifeln von den Grundsätzen auszugehen, nach denen bei der Ermittlung der Kündigungsfrist Arbeitsverhältnisse demselben Betrieb / Unternehmen zugeordnet werden (s. § 622 BGB oder die einschlägige (tarif-)vertragliche Regelung). Ansprüche der / des Arbeitslosen auf Arbeitsentgelt, Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung gegen den Arbeitgeber gehen insoweit auf die Agentur für Arbeit über, als diese Arbeitslosengeld für eine Zeit gewährt, in der diese Leistungen bei rechtzeitiger Zahlung der vom Arbeitgeber geschuldeten Beträge ruhen würden. Der Arbeitgeber schützt sich vor Rechtsnachteilen, wenn er die Agentur für Arbeit unverzüglich über nachträglich geltend gemachte, anerkannte oder durch Urteil / Vergleich zuerkannte Ansprüche auf die oben erwähnten Leistungen unterrichtet. Weitere Informationen finden Sie im Merkblatt 17 oder bei Ihrer Agentur für Arbeit. Übernimmt der Arbeitgeber zusätzlich die auf die Abfindung entfallenden Steuern, sind diese der Abfindung hinzuzuzählen. Bitte beachten Sie, dass Abfindungen, Entlassungsentschädigungen und ähnliche Leistungen nicht unter Ziffer 7 zu bescheinigen sind.

9.5 Hier sind Angaben erforderlich, wenn Sie ein **Vorruhestandsgeld** zahlen. Auf die konkrete Bezeichnung „Vorruhestandsgeld“ kommt es nicht an. Entscheidend ist die Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer, dass sie / er aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Sind Sie sich mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer darüber einig, dass sie / er ihr / sein Erwerbsleben fortsetzt, tragen Sie die Zahlungen bitte unter Ziffer 9.4 (Abfindung u. a.) ein.

10 Angaben zur Kündigungsfrist

10.1 Auf Angaben kann nur verzichtet werden, wenn ein Ausbildungsverhältnis mit der Abschlussprüfung geendet hat. Alle Angaben beziehen sich auf Kündigungen durch den Arbeitgeber / Auftraggeber / Zwischenmeister.

10.2 Die Frage ist auch mit "Ja" zu beantworten, wenn die ordentliche Kündigung gesetzlich, nach Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag ausgeschlossen war (ggf. vertragliche Grundlage beifügen).

Beispiele:

Ein zeitlich unbegrenzter Ausschluss kann vorliegen, wenn der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer nach dem Tarifvertrag wegen ihres / seines Alters und ihrer / seiner langen Betriebszugehörigkeit nicht mehr ordentlich gekündigt werden kann und der Tarifvertrag dazu auch keine Ausnahme zulässt (z. B. Kündigung bei Vorliegen eines Sozialplanes), die auf die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer und ihren / seinen letzten Arbeitsplatz zutrifft. Zeitlich begrenzt ausgeschlossen ist z. B. die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, Personalratsmitgliedern, Schwerbehinderten, während der Elternzeit oder des Mutterschutzes. Sollte die Kündigung mit behördlicher Zustimmung (z. B. bei Schwerbehinderten gem. § 85 SGB IX) erfolgt sein, geben Sie dies bitte auf einem gesonderten Blatt an. Eine Berechtigung zur fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund kann in Fällen einer Betriebsstilllegung gegeben sein.

10.3 Beispiel:

Die ordentliche Kündigung ist nur bei Vorliegen eines Sozialplans möglich, wenn dieser die Zahlung einer Abfindung vorsieht. Eine Berechtigung zur fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund kann in Fällen einer Betriebsstilllegung gegeben sein.

11 Firmenstempel, Unterschrift

Bitte bestätigen Sie Ihre Angaben mit Firmenstempel, Datum und Unterschrift. Mit der Unterschrift des Arbeitgebers wird auch die Beachtung dieser Hinweise erklärt.