

Ausfüllhinweise zur Arbeitsbescheinigung

Die Arbeitsbescheinigung ist eine Urkunde, zu deren Ausstellung die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber auf Verlangen der Agentur für Arbeit nach § 57 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) verpflichtet ist. Dies trifft selbst dann zu, wenn noch ein Arbeitsgerichtsverfahren anhängig ist.

Die Arbeitsbescheinigung ist grundsätzlich der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer selbst 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 Unterschrift der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers versehen ist.

Im Hinblick auf den Urkundencharakter der Arbeitsbescheinigung sind die einzelnen Seiten zusammenzuheften und zusätzlich jede der Seiten der Bescheinigung mit einem Handzeichen am Seitenende zu versehen.

Zu Abschnitt E: Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung

Frage 50: „Wurden Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungs-/Heimarbeitsverhältnisses gezahlt oder besteht hierauf noch ein Anspruch?“

Anzugeben sind insbesondere:

- Arbeitsentgelt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus,
- Urlaubsabgeltungen und Abfindungen,
- Entschädigungen oder ähnliche Leistungen wegen der Beendigung des Beschäftigungs- oder Heimarbeitsverhältnisses,
- Vorruhestandsgeld.

Hinweis: Steht ein Anspruch auf die oben genannten Leistungen noch nicht fest, kreuzen Sie bitte „ist ungewiss“ an und übersenden Sie eine berichtigte Arbeitsbescheinigung zu gegebener Zeit.

Beispiel: Es ist noch ein Arbeitsgerichtsverfahren anhängig. Das Beschäftigungsverhältnis ist beendet, weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind aber noch streitig.

Frage 51: „Wurde das Arbeitsentgelt über das Beschäftigungsverhältnis hinaus gezahlt oder ist noch zu zahlen?“

Arbeitsentgelt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus liegt zum Beispiel vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch Urteil/Vergleich verlängert wird und ein Entgeltanspruch besteht (auch wenn dieser durch eine Abfindung abgegolten wird).

Frage 53: „Wurde eine Urlaubsabgeltung wegen der Beendigung des Beschäftigungs-/Heimarbeitsverhältnisses gezahlt oder ist noch zu zahlen?“

Urlaubsabgeltung: Bei der Bestimmung des Zeitraumes, für den die Urlaubsabgeltung gewährt wurde, sind die einschlägigen arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu beachten (zum Beispiel Fünf-Tage-Woche). Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind als Urlaubstage zu zählen.

Frage 55: „Wurde eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Beschäftigungs-/Heimarbeitsverhältnisses gezahlt oder ist noch zu zahlen?“

Zu Abfindungen, Entschädigungen und ähnlichen Leistungen zählen zum Beispiel auch eine von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer abgeschlossene oder erhöhte private (Renten-)Versicherung oder betriebliche Altersversorgung, Aufstockungsbeträge und Sachbezüge. Keine Entlassungsentuschädigung sind zum Beispiel rückständiger Arbeitslohn, Treueprämien, Jubiläumsgelder oder Wertguthaben nach § 7 Absatz 1a Viertes Buch Sozialgesetzbuch wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Ohne Bedeutung sind Bezeichnung und Rechtsgrundlage der Zuwendung, durch wen (zum Beispiel einen Dritten) sie gewährt wird, ob sie unmittelbar an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer oder über einen Dritten zu ihren/seinen Gunsten 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 (vergleiche § 622 Bürgerliches Gesetzbuch oder die einschlägige (tarif-)vertragliche Regelung).

Bei Bezug von Leistungen nach dem SGB II gehen Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt, Abfindung, Entschädigung oder eine ähnliche Leistung gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auf das Jobcenter über.

Frage 60: „Wird/Wurde eine Vorruhestandsleistung oder eine vergleichbare Leistung bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt?“

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 ihr/er sein Erwerbsleben fortsetzt, tragen Sie die Zahlungen bitte unter Ziffer 61 ein.

Zu Abschnitt F: Angaben zur Kündigungsfrist

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

Frage 64: „War die ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses (zeitlich begrenzt, unbegrenzt) durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, Auftraggeber/in oder Zwischenmeister/in gesetzlich oder (tarif-)vertraglich ausgeschlossen?“

Die Frage ist mit „Ja“ zu beantworten, wenn die ordentliche Kündigung gesetzlich, nach Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag ausgeschlossen war (gegebenenfalls 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 (zum Beispiel Kündigung bei Vorliegen eines Sozialplanes), die auf die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer und ihren/seinen letzten Arbeitsplatz zutrifft.

Zeitlich begrenzt ausgeschlossen ist beispielsweise die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, Personalratsmitgliedern, schwerbehinderten Menschen, während der Elternzeit oder des Mutterschutzes. Sollte die Kündigung mit behördlicher Zustimmung (zum Beispiel bei schwerbehinderten Menschen gemäß § 85 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) 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.

Frage 67: „War die ordentliche Kündigung gesetzlich oder (tarif-)vertraglich nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung zulässig?“

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.

Zu Abschnitt G: Unterschrift der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

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

