



# Bundesagentur für Arbeit

## Datensatz Arbeitsbescheinigung Fachlicher Inhalt

Diese Bescheinigung wird zur Bearbeitung des Antrages auf Arbeitslosengeld und Teil-Arbeitslosengeld benötigt.  
Anhand dieser Bescheinigung werden u. a. Anspruchsvoraussetzungen und -höhe dieser Leistungen geprüft und festgelegt.

<b>Dokument-Informationen</b>	
<b>Name Projekt/Maßnahme:</b>	BEA
<b>Name Dokument:</b>	230303_BEA_Datensatz_AB_Fachlicher_Inhalt_V_5.0
<b>Version Dokument:</b>	5.0 vom 26.04.2023

## Änderungshistorie

Diese Darstellung beschreibt die Änderungen zu den Vorgängerversionen und gibt eine kurze Information zu den geänderten Teilen des Dokuments.

Version	Datum	Bearbeiter/in	Kurzbeschreibung der Änderung
	15.09.2014	Schneider	- AVEND Text ergänzt um Erläuterungen, wann AVEND nicht anzugeben ist
3.12	24.11.2014	Rutt	- Hinweistext bei "BETZU" hinzugefügt
4.0	15.7.2015	Schneider	- Änderung der Plausi DBKE082: Alle Bedingungen für eine Grundstellung von AVKUEAM mit ODER verknüpft. - Neue Ausprägung von AZAEGR - Neue Ausprägung von FEHLART
4.1	9.11.2018	Schneider	- Folgende Kapitel (insbesondere bezüglich Beitragsbemessungsgrenze nicht zu überschreiten) überarbeitet: 3.9.4 Summe SV-Brutto laufend 3.9.5 Summe SV-Brutto Einmalzahlung 3.9.6 Summe fiktives Brutto
4.2	27.02.2020	Rautenstrauch	- Folgende Kapitel überarbeitet: - Ergänzung Gleitzzone um Übergangsbereich im: - 3.9.4 Summe SV Brutto laufend - 3.9.6 Summe fiktives Brutto - 3.9.4 Summe SV Brutto laufend - Hinweis, dass dies auch Freistellungszeiten mit Arbeitsentgeltzahlung gilt - 3.9.5 Summe SV-Brutto Einmalzahlungen – Hinweis, dass Einmalzahlungen nur bei vollständiger Abrechnung anzugeben sind und dies auch für Freistellungszeiten gilt - 3.12.4.5 zeitlich unbegrenzter Ausschluss der Kündigung – Beispiel Nummer 2 geändert
4.3	29.12.2020	Rautenstrauch	- 3.10.2 Hinweis zur Abbildung von Entschädigungszahlungen nach dem IfSG in der BEA-Arbeitsbescheinigung (3.10.2) - 3.9.6 Hinweis auf stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (§ 74 SGB V) - 3.8.3 Änderung bei 08 = Beschäftigungssicherungsvereinbarung nach § 419 Abs. 7 SGB III ist nunmehr kollektive Beschäftigungssicherungsvereinbarung nach 421d Abs. 2 SGB III – vgl. auch Hinweis bei 3.9.6
4.4.	16.12.2021	Allousch	- Streichung der Hinweise zu 3.9.6 bzgl. der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben auf Grund mangelnder fachl. Freigabe durch das BMAS - Layout Anpassungen
5.0	26.04.2023	Rautenstrauch	- Anpassung Einleitung - Redaktionelle Anpassungen/ Ergänzungen in 3.8.1/3.8.3./3.9.4/3.9.6/3.10.2/3.12.3.3/3.12.3.4/3.12.4.4/ - 3.12.4.5/3.12.4.8/3.12.5.1/3.12.5.

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Änderungshistorie .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Einführung.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Aufgabe und Ziel .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Fachlicher Inhalt des Datensatzes und der Datenbausteine DSAB .....</b>	<b>8</b>
<b>3.0 Arbeitsverhältnis Beginn.....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 DBNA - Name .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2 DBAN - Anschrift.....</b>	<b>9</b>
<b>3.3 DBAG - Arbeitgeberangaben.....</b>	<b>10</b>
3.3.1 Name des Arbeitgebers .....	10
3.3.2 Zweiter Namensteil des Arbeitgebers .....	10
3.3.3 Dritter Namensteil des Arbeitgebers .....	10
3.3.4 Länderkennzeichen Arbeitgeber .....	10
3.3.5 Postleitzahl Arbeitgeber .....	10
3.3.6 Ort Arbeitgeber .....	10
3.3.7 Straße Arbeitgeber .....	10
3.3.8 Hausnummer Arbeitgeber .....	11
3.3.9 Anschriftenzusatz Arbeitgeber .....	11
3.3.10 Name des Ansprechpartners Entgelt .....	11
3.3.11 Name des Ansprechpartners Personal .....	11
3.3.12 Telefonnummer des Ansprechpartners Entgelt .....	11
3.3.13 Telefonnummer des Ansprechpartners Personal .....	12
3.3.14 E-Mail-Adresse des Ansprechpartners Entgelt .....	12
3.3.15 E-Mail-Adresse des Ansprechpartners Personal .....	12
<b>3.4 DBAB - von der Arbeitgeberanschrift abweichender Beschäftigungsort.....</b>	<b>13</b>
3.4.1 Länderkennzeichen Beschäftigungsort .....	13
3.4.2 Postleitzahl Beschäftigungsort .....	13
3.4.3 Beschäftigungsort .....	13
<b>3.5 DBSE - Steuerliche Eckdaten.....</b>	<b>14</b>
3.5.1 Steuerklasse.....	14
3.5.2 Faktor .....	14
3.5.3 Kinderfreibetrag .....	14
3.5.4 Datum der Änderung der steuerlichen Eckdaten .....	14
<b>3.6 DBSA – Sozialversicherungsdaten A.....</b>	<b>15</b>
3.6.1 Beitragsgruppe A .....	16
3.6.2 Personengruppenschlüssel A .....	17
3.6.3 Knappschaftliche Rentenversicherung.....	17
3.6.4 Datum des Beginns der Knappschaftlichen Rentenversicherung .....	17
3.6.5 Letzte Tätigkeit .....	18
<b>3.7 DBSB – Sozialversicherungsdaten B.....</b>	<b>19</b>
3.7.1 Personengruppe und Beitragsgruppenänderung Beginn .....	19
3.7.2 Beitragsgruppe B .....	20
3.7.3 Personengruppenschlüssel B .....	21
<b>3.8 BAZ - Arbeitszeit.....</b>	<b>22</b>
3.8.1 Arbeitszeit wöchentlich .....	22
3.8.2 Arbeitszeitvergleich .....	22
3.8.3 Grund Arbeitszeitänderung .....	23
3.8.4 Datum der Arbeitszeitänderung.....	24

<b>3.9</b>	<b>DBEN - Entgeltdaten</b> .....	<b>25</b>
3.9.1	Meldemonat Beginn .....	25
3.9.2	Meldemonat Ende .....	27
3.9.3	Kennzeichen Rechtskreis .....	28
3.9.4	Summe SV-Brutto laufend .....	28
3.9.5	Summe SV-Brutto Einmalzahlung .....	29
3.9.6	Summe fiktives Brutto .....	30
3.9.7	Bescheinigte tatsächliche Urlaubstage bei Heimarbeitern .....	32
3.9.8	Urlaubsentgelt bei Heimarbeitern .....	32
3.9.9	Gezahltes Urlaubsentgelt bei Heimarbeitern .....	32
3.9.10	Minderung des Arbeitsentgeltes aufgrund § 3 Abs.1 S.1 des PflegeZG oder Familienpflegegesetz.....	32
3.9.11	Beginn der Minderung des Arbeitsentgeltes .....	33
3.9.12	Ende der Minderung des Arbeitsentgeltes.....	33
<b>3.10</b>	<b>DBFZ - Fehlzeiten</b> .....	<b>33</b>
3.10.1	Fehlzeit Beginn .....	33
3.10.2	Art der Fehlzeit .....	34
3.10.3	Ende der Fehlzeit.....	35
<b>3.11</b>	<b>DBHA - Heimarbeiter</b> .....	<b>35</b>
3.11.1	Urlaubsanspruch/Jahr .....	35
<b>3.12</b>	<b>DBKE - Kündigung/Entlassung</b> .....	<b>36</b>
3.12.1	Beendigung .....	36
3.12.1.1	Arbeitsverhältnis Ende .....	36
3.12.1.2	Beschäftigungsverhältnis Ende .....	37
3.12.2	Befristung.....	37
3.12.2.1	Befristetes Arbeitsverhältnis .....	37
3.12.2.2	Schriftliche Befristung .....	37
3.12.2.3	Datum der ursprünglichen Befristung .....	38
3.12.2.4	Abschluss befristeter Arbeitsvertrag .....	38
3.12.2.5	Verlängerung befristeter Arbeitsvertrag.....	38
3.12.2.6	Datum der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrag .....	38
3.12.2.7	Befristung länger als 2 Monate mit Aussicht auf Weiterarbeit.....	39
3.12.3	Ende/Kündigung Arbeitsverhältnis.....	39
3.12.3.1	Kündigung Arbeitsverhältnis am .....	39
3.12.3.2	Unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung .....	39
3.12.3.3	Beginn unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung.....	40
3.12.3.4	Letzte vollständige Entgeltabrechnung am .....	40
3.12.3.5	Kündigung Arbeitsverhältnis durch .....	41
3.12.3.6	Kündigung schriftlich .....	41
3.12.3.7	Betriebsbedingte Kündigung .....	42
3.12.3.8	Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG.....	42
3.12.3.9	Art der Zustellung der Kündigung .....	42
3.12.3.10	Kündigungsanlass.....	43
3.12.3.11	Kündigungsanlass Abmahnung .....	43
3.12.3.12	Datum der Abmahnung.....	43
3.12.3.13	Zusätzliche Kündigungsvereinbarungen.....	44
3.12.3.14	Sozialauswahl vorgenommen.....	44
3.12.3.15	Sozialauswahlprüfung von AA Name .....	44
3.12.3.16	Kündigung durch Arbeitgeber wäre wann ausgesprochen worden? .....	44
3.12.3.17	Kündigung durch Arbeitgeber wäre zu welchem Zeitpunkt ausgesprochen worden? 45	45
3.12.4	Kündigungsfrist.....	45
3.12.4.1	Kündigungsfrist .....	45
3.12.4.2	Kündigungsfrist Zeiteinheit.....	45
3.12.4.3	Bezugszeitpunkt Kündigungsfrist.....	46
3.12.4.4	Ausschluss der Kündigung.....	46

3.12.4.5	Zeitlich unbegrenzter Ausschluss der Kündigung .....	48
3.12.4.6	Grund für Aufhebung des zeitlich unbegrenzten Ausschlusses der Kündigung .....	48
3.12.4.7	Ordentliche Kündigung nur gegen Leistung zulässig .....	49
3.12.4.8	Fristgebundene Kündigung bei ordentlicher Kündigung gegen Leistung möglich ...	49
3.12.5	Zusatzleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	50
3.12.5.1	Leistungszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnis/ Beschäftigungsverhältnis 50	
3.12.5.2	Grund für Ungewissheit der Leistungszahlung .....	51
3.12.5.3	Entlassungsentschädigung/Abfindung .....	51
3.12.5.4	Entlassungsentschädigung/Abfindung Brutto .....	51
3.12.5.5	Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit .....	52
3.12.5.6	Arbeitsentgelt/Gehalt nach Ende Beschäftigungsverhältnis .....	52
3.12.5.7	Arbeitsentgelt/Gehalt nach Ende Beschäftigungsverhältnis bis .....	52
3.12.5.8	Urlaubsabgeltung bei Beendigung Arbeitsverhältnis .....	53
3.12.5.9	Urlaubsdauer nach Ende Arbeitsverhältnis .....	53
3.12.5.10	Vorruhestandsleistung bei Beendigung Arbeitsverhältnis .....	53
3.12.5.11	Beginn Vorruhestandsgeld bei Beendigung Arbeitsverhältnis .....	54
3.12.5.12	Vorruhestandsgeld bei Beendigung Arbeitsverhältnis .....	54
3.12.5.13	Abfindung bis zu 0,5 Monatsgehältern .....	54
3.12.5.14	Wäre Abfindung gezahlt worden .....	54
3.12.5.15	Befristung hätte geendet am .....	55
<b>3.13</b>	<b>DBFE - Fehler .....</b>	<b>55</b>

## 1. Einführung

Die Arbeitsbescheinigung ist auf elektronischem Weg an die Bundesagentur für Arbeit (BA) gem. §§ [312](#), [313a](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zu übermitteln.

Die elektronische Bescheinigung wird über den bestehenden Meldeweg des SV-Meldevorgangs ([§ 108 Viertes Buch Sozialgesetzbuch](#) – SGB IV) oder eine Portallösung mit Eingabehilfe über [sv.net](#) direkt an die BA abgegeben.

Die Bundesagentur übersendet einen Ausdruck der elektronisch übermittelten Bescheinigungsdaten an die Person, für die die Bescheinigung übermittelt wurde. Die zu übermittelnden Datensätze und Datenbausteine sind Gegenstand der Einheitlichen Grundsätze und gliedern sich bezüglich des Datensatzes Arbeitsbescheinigung wie folgt:

1. Vorlaufsatz: VOSZ
2. Datensatz: DSKO - Datensatz Kommunikation
3. Datensatz Arbeitsbescheinigung mit den Datenbausteinen
  - 3.1. DBNA - Name
  - 3.2. DBAN - Anschrift
  - 3.3. DBAG - Arbeitgeberangaben
  - 3.4. DBAB - von der Arbeitgeberanschrift abweichender Beschäftigungsort
  - 3.5. DBSE - Steuerliche Eckdaten
  - 3.6. DBSA - Sozialversicherungsdaten A
  - 3.7. DBSB - Sozialversicherungsdaten B
  - 3.8. DBAZ - Arbeitszeit
  - 3.9. DBEN - Entgeltdaten
  - 3.10. DBFZ - Fehlzeiten
  - 3.11. DBHA - Heimarbeiter
  - 3.12. DBKE - Kündigung/Entlassung
  - 3.13. DBFE - Fehler
4. Nachlaufsatz: NCSZ

## 2. Aufgabe und Ziel

Dieses Dokument dient als Ausfüllhilfe zum Datensatz Arbeitsbescheinigung. Ziel ist es, detaillierte Beschreibungen und Informationen zu den einzelnen Feldern zur Verfügung zu stellen, um Softwarehäuser und Arbeitgeber bei Einrichtung und laufendem Betrieb des Verfahrens zu unterstützen.

### 3. Fachlicher Inhalt des Datensatzes und der Datenbausteine DSAB

Bei der nachfolgenden Abbildung der einzelnen Felder wurde darauf verzichtet, die Überschrift der einzelnen Spalten zu wiederholen, diese entsprechen der Darstellung im Datensatz (sieben Spalten von links nach rechts: 1. "Stellen", 2. "Lg" [Länge], 3. "Typ", 4. "Art", 5. "Name", 6. "Inhalt/Erläuterung", 7. "zusätzliche Informationen/Kriterien").

Die Zeichendarstellung in den Spalten "Typ" und "Art" haben folgende Bedeutung:

Zeichendarstellung:

an = alphanumerisches Feld, linksbündig mit nachfolgenden Leerzeichen;

Grundstellung = Leerzeichen

n = numerisches Feld, rechtsbündig mit führenden Nullen; Grundstellung = Null

n mit x NK = numerisches Feld analog "n", jedoch mit x Nachkommastellen

K = Pflichtangabe, soweit bekannt

k = Kannangabe

M = Mussangabe

m = Mussangabe unter Bedingungen

#### 3.0 Arbeitsverhältnis Beginn

Stellen	Länge	Typ	Art	Name	Inhalt/Erläuterung	Zusätzliche Informationen/Kriterien
151 - 158	008	n	M	AV BEGINN AVBEG	Beginn des Arbeitsverhältnisses in der Form: <b>jhjmmmt</b>	Bei mehreren Arbeitsverhältnissen beim gleichen Arbeitgeber sind jeweils eigene Datensätze zu liefern.

Es ist stets der Eintritt in das aktuelle Arbeitsverhältnis zu melden.

Der tatsächliche Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ist unerheblich.

1. Beispiel: Beginn Arbeitsverhältnis lt. Arbeitsvertrag am 01.05.2012.

Tatsächlicher Beschäftigungsbeginn erst am 02.05.2012.

Als "Arbeitsverhältnis Beginn" ist der 01.05.2012 anzugeben.

2. Beispiel: Arbeitsverhältnis beginnt am 01.03.2013 nach saisonaler Unterbrechung (z. B. bei Maurer). Der Arbeitnehmer ist bereits seit dem 01.05.1999 im gleichen Betrieb (Unterbrechungen durch Winterpausen).

Als "Arbeitsverhältnis Beginn" ist der 01.03.2013 anzugeben.

#### 3.1 DBNA - Name

Prüfung gemäß DEÜV: siehe Anlage 9 Punkt 4.2 des gemeinsamen Rundschreibens "Gemeinsames Meldeverfahren zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung" vom 15.07.1998 in der jeweils gültigen Fassung.

Hinweis: Die Änderung eines Namens ist über dieses Verfahren nicht zulässig. An der Stelle 125 des Datenbausteins ist daher nur Grundstellung zulässig.

Anmerkung: Änderungen des Namens sind nur über das DEÜV - Verfahren zulässig.

Anlage 6, 7 und 9.4 gRS DEÜV: [Gemeinsame Rundschreiben](#)



### 3.2 DBAN - Anschrift

Prüfung gemäß DEÜV: siehe Anlage 9 Punkt 4.4 des gemeinsamen Rundschreibens "Gemeinsames Meldeverfahren zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung" vom 15.07.1998 in der jeweils gültigen Fassung.

Anlage 9.4.4 gRS DEÜV: [Gemeinsame Rundschreiben](#)

### 3.3 DBAG - Arbeitgeberangaben

#### 3.3.1 Name des Arbeitgebers

005 - 034	030	an	M	ARBEITGEBER- NAME1 NAME1AG	Name des Arbeitgebers	
-----------	-----	----	---	----------------------------------	-----------------------	--

#### 3.3.2 Zweiter Namensteil des Arbeitgebers

035 - 064	030	an	K	ARBEITGEBER- NAME2 NAME2AG	Zweiter Namensteil des Arbeitgebers	
-----------	-----	----	---	----------------------------------	-------------------------------------	--

#### 3.3.3 Dritter Namensteil des Arbeitgebers

065 - 094	030	an	K	ARBEITGEBER- NAME3 NAME3AG	Dritter Namensteil des Arbeitgebers	
-----------	-----	----	---	----------------------------------	-------------------------------------	--

#### 3.3.4 Länderkennzeichen Arbeitgeber

095 - 097	003	an	K	AG-LAENDERKENNZ AGLDKZ	Bei ausländischen Anschriften muss hier das Länder-(Kfz)-Kennzeichen angegeben werden.	Grundstellung zulässig
-----------	-----	----	---	---------------------------	--	------------------------

Bei Inlandsanschriften ist das AGLDKZ mit Leerzeichen oder "D" zu verschlüsseln. Bei Auslandsanschriften (AGLDKZ ungleich Leerzeichen oder "D") ist das AGLDKZ gemäß Anlage 8 gRS DEÜV anzugeben.

[Gemeinsame Rundschreiben](#)

#### 3.3.5 Postleitzahl Arbeitgeber

098 - 107	010	an	M	AG-PLZ AGPLZ	Postleitzahl Bei inländischen Anschriften muss die Postleitzahl 5 Stellen numerisch sein (linksbündig mit nachfolgenden Leerzeichen).	
-----------	-----	----	---	-----------------	--	--

Bei den in der Anlage 18 gRS DEÜV aufgeführten Auslandsanschriften sind nur die beschriebenen Formate der PLZ zulässig.

[Gemeinsame Rundschreiben](#)

#### 3.3.6 Ort Arbeitgeber

108 - 141	034	an	M	AG-ORT AGORT	Standort des Beschäftigungsbetriebs	
-----------	-----	----	---	-----------------	-------------------------------------	--

#### 3.3.7 Straße Arbeitgeber

142 - 174	033	an	K	AG-STRASSE AGSTR	Straße	
-----------	-----	----	---	---------------------	--------	--

### 3.3.8 Hausnummer Arbeitgeber

175 - 183	009	an	K	AG-HAUS-NR <i>AGHAUSNR</i>	Hausnummer	
-----------	-----	----	---	-------------------------------	------------	--

### 3.3.9 Anschriftenzusatz Arbeitgeber

184 - 223	040	an	K	AG-ADR-ZUSATZ <i>AGADRZU</i>	Anschriftenzusatz	
-----------	-----	----	---	---------------------------------	-------------------	--

### 3.3.10 Name des Ansprechpartners Entgelt

224 - 283	060	an	K	NAME ANSPRECHPARTNER ENTGELT <i>AGAPE</i>	Vor- und Familienname des Ansprechpartners beim Arbeitgeber für die Entgeltabrechnung.	Muss ausgefüllt werden, falls <i>AGAPP</i> leer bleibt
-----------	-----	----	---	--	--	--

### 3.3.11 Name des Ansprechpartners Personal

284 - 343	060	an	m	NAME ANSPRECHPARTNER PERSONAL <i>AGAPP</i>	Vor- und Familienname des Ansprechpartners beim Arbeitgeber für sonstige Personalfragen (insb. im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis).	Muss ausgefüllt werden, falls <i>AGAPP</i> leer bleibt
-----------	-----	----	---	---	---	--

### 3.3.12 Telefonnummer des Ansprechpartners Entgelt

344 - 368	025	an	m	TEL-NUMMER ANSPRECHPARTNER ENTGELT <i>AGTELE</i>	Telefonnummer des Ansprechpartners für die Entgeltabrechnung	Muss ausgefüllt werden, falls <i>AGAPE</i> geliefert wird
-----------	-----	----	---	---	--	---

### 3.3.13 Telefonnummer des Ansprechpartners Personal

369 - 393	025	an	m	TEL-NUMMER ANSPRECHPARTNER PERSONAL <i>AGTELP</i>	Telefonnummer des Ansprechpartners für sonstige Personalfragen (insb. im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis)	Muss ausgefüllt werden, falls <i>AGAPP</i> geliefert wird
-----------	-----	----	---	--	---	---

### 3.3.14 E-Mail-Adresse des Ansprechpartners Entgelt

394 - 463	070	an	K	EMAILADRESSE ANSPRECHPARTNER ENTGELT <i>AGEMAILE</i>	E-Mail-Adresse des Ansprechpartners für die Entgeltabrechnung.	
-----------	-----	----	---	---	--	--

### 3.3.15 E-Mail-Adresse des Ansprechpartners Personal

464 - 533	070	an	K	EMAILADRESSE ANSPRECHPARTNER PERSONAL <i>AGEMAILP</i>	E-Mail-Adresse des Ansprechpartners für sonstige Personalfragen (insb. im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis).	
-----------	-----	----	---	--	---	--

### 3.4 DBAB - von der Arbeitgeberanschrift abweichender Beschäftigungsort

Es ist der Beschäftigungsort im Inland gemäß § 9 SGB IV zu melden. Bei Ausstrahlung ist abweichend von § 9 Absatz 6 SGB IV der ausländische Beschäftigungsort anzugeben.

Anzugeben ist der letzte Beschäftigungsort.

#### 3.4.1 Länderkennzeichen Beschäftigungsort

005 - 007	003	an	K	LAENDERKENNZ BESCHAEFTI- GUNGSPORT <i>BORTLDKZ</i>	Bei ausländischen Anschriften muss hier das Länder-(Kfz)-Kennzeichen angegeben werden.	Bei Inlandsanschriften ist das BORTLDKZ mit "D" oder Leerzeichen zu verschlüsseln. Bei Auslandsanschriften (BORTLDKZ ungleich "D" oder Leerzeichen) ist das BORTLDKZ gemäß Anlage 8 gRS DEÜV anzugeben.
-----------	-----	----	---	---	--	---

Anlage 8 gRS DEÜV: [Gemeinsame Rundschreiben](#)

#### 3.4.2 Postleitzahl Beschäftigungsort

008 - 017	010	an	m	PLZ BESCHAEFTI- GUNGSPORT <i>BPLZ</i>	Postleitzahl des Beschäftigungsortes Bei inländischen Anschriften muss die Postleitzahl 5 Stellen numerisch sein (linksbündig mit nachfolgenden Leerzeichen).	Bei Auslandsanschriften (BORTLDKZ ≠ "D" oder Leerzeichen) ist im Feld PLZ die Grundstellung zulässig.
-----------	-----	----	---	---	--	---

Bei den in der Anlage 18 gRS DEÜV aufgeführten Auslandsanschriften sind nur die beschriebenen Formate der PLZ zulässig.

[Gemeinsame Rundschreiben](#)

#### 3.4.3 Beschäftigungsort

018 - 051	034	an	m	BESCHAEFTIGUNGS- ORT <i>BORT</i>	Ort der Beschäftigung	Grundstellung zulässig sofern kein Eintrag bei <i>BPLZ</i> .
-----------	-----	----	---	--	-----------------------	--

### 3.5 DBSE - Steuerliche Eckdaten

Änderungen der Angaben zur "Steuerklasse", "Faktor" und "Kinderfreibetrag" sind in Kombination mit dem Feld "Datum der Änderung der steuerlichen Eckdaten" zu melden.

#### 3.5.1 Steuerklasse

005 - 005	001	an	M	STEUERKLASSE <i>STKL</i>	Steuerklasse des Arbeitnehmers bzw. Grundstellung 1-6: gemäß der Steuerklassendefinition	n-fach verwendbar
-----------	-----	----	---	-----------------------------	---	-------------------

Grundsätzlich anzugeben ist die Steuerklasse, die zu Beginn des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet, vorgelegen hat. Hat das Arbeitsverhältnis im laufenden Jahr begonnen, ist die Steuerklasse anzugeben, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat.

Bei nachfolgenden Änderungen, ist die Steuerklasse zum Änderungsdatum (Feld Datum der Änderung der steuerlichen Eckdaten) anzugeben.

Rechtliche Grundlagen: § 149 i.V.m. § 153 SGB III

#### 3.5.2 Faktor

006 - 009	004	n mit 3 NK	K	FAKTOR <i>FKT</i>	Faktor der Steuerberechnung	n-fach verwendbar
-----------	-----	---------------	---	----------------------	-----------------------------	-------------------

Einzutragen ist der im ELStAM-Verfahren übermittelte Faktor nach § 39f EStG. Grundsätzlich anzugeben ist der Faktor, der zu Beginn des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet, vorgelegen hat. Hat das Arbeitsverhältnis im laufenden Jahr begonnen, ist der Faktor anzugeben, der bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat. Bei nachfolgenden Änderungen, ist der Faktor zum Änderungsdatum (Feld Datum der Änderung der steuerlichen Eckdaten) anzugeben.

Rechtliche Grundlagen: § 149 i.V.m. § 153 SGB III

#### 3.5.3 Kinderfreibetrag

010 - 012	003	n mit 1 NK	M	KINDERFREIBETRAG <i>KINDFRB</i>	Kinderfreibetrag des Arbeitnehmers	n-fach verwendbar
-----------	-----	---------------	---	------------------------------------	------------------------------------	-------------------

Grundsätzlich anzugeben ist der Kinderfreibetrag, der zu Beginn des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet, vorgelegen hat. Hat das Arbeitsverhältnis im laufenden Jahr begonnen, ist der Kinderfreibetrag anzugeben, der bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat.

Bei nachfolgenden Änderungen, ist der Kinderfreibetrag zum Änderungsdatum (Feld Datum der Änderung der steuerlichen Eckdaten) anzugeben.

Rechtliche Grundlagen: § 149 SGB III

#### 3.5.4 Datum der Änderung der steuerlichen Eckdaten

013 - 020	008	n	m	ÄNDERUNGEN STEUERECKDATEN BEGINN <i>AESTEDATBEG</i>	Änderungsdatum in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	n-fach möglich in Kombination mit <i>STKL</i> , <i>FKT</i> , <i>KINDFRB</i>
-----------	-----	---	---	--	---	---

### 3.6 DBSA – Sozialversicherungsdaten A

Änderungen der Angaben zur "Beitragsgruppe" sind in Kombination mit dem Feld "Datum der Änderung der Beitragsgruppe" zu melden.

Änderungen der Angaben zur "Personengruppenschlüssel" sind in Kombination mit dem Feld "Datum der Änderung des Personengruppenschlüssels" zu melden.



### 3.6.1 Beitragsgruppe A

005 - 008	004	an	M	BEITRAGSGRUPPE A BYGRA	Beitragsgruppenschlüssel ab Beginn des Arbeitsverhältnisses gemäß Anlage 16 der "Gemeinsamen Rundschreiben für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung" <a href="#">Gemeinsame Rundschreiben</a> und Anlage 1 der "Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung" nach § 28b Abs. 2 SGB IV <a href="#">Gemeinsame Grundsätze</a> in der Form: nnnn Stelle 1 = KV Stelle 2 = RV Stelle 3 = ALV Stelle 4 = PV	Angabe ab AVBEG bzw. 5 Jahre vor AVEND/BVEND  Eine Änderung der BYGRA ist mit Angabe des Datenbausteines DBSB anzugeben.
-----------	-----	----	---	------------------------------	--	--

Es sind die Beitragschlüssel für den gesamten bescheinigten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses zu erfassen.

Die Beitragsgruppen sind so zu verschlüsseln, dass für jeden Beschäftigten in der Reihenfolge Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, die jeweils zutreffende Ziffer anzugeben ist.

Beispiel:

- 1 = allgemeiner Beitrag zur Krankenversicherung
- 1 = voller Beitrag zur Rentenversicherung
- 1 = voller Beitrag zur Arbeitslosenversicherung
- 1 = voller Beitrag zur Pflegeversicherung

Beginn der Änderung mit Wirkung ab: 08.06.2013 (Einzutragen im DBSB)

Beitragsgruppenschlüssel:

- 3 = ermäßigter Beitrag zur Krankenversicherung
- 0 = kein Beitrag zur Rentenversicherung
- 0 = kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung
- 2 = halber Beitrag zur Pflegeversicherung

Rechtliche Grundlagen:

§§ 24 – 28, 142, 147, 158 Abs. 2 Satz 3 SGB III (Arbeitslosengeld), § 162 Abs. 2 Nr. 1 SGB III (Teil-Arbeitslosengeld)

Anlage 1 gGS DEÜV: [Gemeinsame Grundsätze](#)

Anlage 16 gRS DEÜV: [Gemeinsame Rundschreiben](#)



### 3.6.2 Personengrupenschlüssel A

009 - 011	003	n	m	PERSONENGRUPPE A <i>PERSGRA</i>	Personengruppe ab Beginn des Arbeitsverhältnisses gemäß Anlage 3 der "Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung" nach § 28b Abs. 2 SGB IV  <b>nnn</b>  <a href="#">Link zur GKV</a>	Angabe ab AVBEG bzw. 5 Jahre vor AVEND/BVEND  Eine Änderung des <i>PERSGRA</i> ist mit Angabe des Datenbausteines DBSB anzugeben.
-----------	-----	---	---	---------------------------------------	--	---

Schlüsselzahlen für Personengruppen in den Meldungen nach der DEÜV (Gemeinsame Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung)

Beispiel:

Schlüsselzahl: 101

Personenkreis Beschreibung der Personengruppe: Sozialversicherungspflichtig

Beschäftigte ohne besondere Merkmale

Beschreibung der Personengruppe:

Beschäftigte, die kranken-, pflege-, renten- oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind sowie Beschäftigte, für die Beitragsanteile zur Renten oder Arbeitslosenversicherung zu zahlen sind, sofern sie nicht den nachfolgenden Personengruppen zugeordnet werden können.

Rechtliche Grundlagen: §§ 24 – 28 SGB III

Anlage 3 gGS DEÜV: [Gemeinsame Grundsätze](#)

### 3.6.3 Knappschaftliche Rentenversicherung

012 - 012	001	an	m	KNAPPSCHAFTLICHE RENTENVERSICHERUNG <i>KNAPPRV</i>	Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer gehört wegen ihrer/seiner Beschäftigung der knappschaftlichen Rentenversicherung an (knappschaftlicher Beitragssatz).  <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	---	--

### 3.6.4 Datum des Beginns der Knappschaftlichen Rentenversicherung

013 - 020	008	n	m	KNAPPSCHAFTLICHE RENTENVERSICHERUNG BEGINN <i>KNAPPRVBEG</i>	Beginn der knappschaftlichen Rentenversicherung (knappschaftlicher Beitragssatz)  In der Form: <b>jhjmmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	---	---	--

### 3.6.5 Letzte Tätigkeit

021 - 029	009	an	M	TAETIGKEITS-SC TTSC	Angaben zur Tätigkeit nach dem Tätigkeitsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit gemäß Anlage 5 des gemeinsamen Rundschreibens "Gemeinsames Meldeverfahren zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung"	Der Tätigkeitsschlüssel kann nur 1x pro Datensatz gemeldet werden.
-----------	-----	----	---	------------------------	---	--

Das aktuelle Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit ist im Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit unter dem Link

[Tätigkeitsschlüsselverzeichnis](#)

Dort finden sich auch Informationen zum neuen 9-stelligen Tätigkeitsschlüssel.

Rechtliche Grundlagen: § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III

Anlage 5 gRS DEÜV: [Gemeinsame Rundschreiben](#)

### 3.7 DBSB – Sozialversicherungsdaten B

Änderungen der Angaben zur "Beitragsgruppe" sind in Kombination mit dem Feld "Datum der Änderung der Beitragsgruppe" zu melden.

Änderungen der Angaben zur "Personengruppenschlüssel" sind in Kombination mit dem Feld "Datum der Änderung des Personengruppenschlüssels" zu melden.

#### 3.7.1 Personengruppe und Beitragsgruppenänderung Beginn

005 - 012	008	n	M	PERSONENGRUPPE UND BEITRAGS- GRUPPE AENDE- RUNG BEGINN <i>PERSBYGRBEG</i>	Beginn der Ände- rung der Personen- gruppe und/oder Beitragsgruppe  in der Form: <b>jhjmmtt</b>	n-fach verwendbar
-----------	-----	---	---	---	---	-------------------



### 3.7.2 Beitragsgruppe B

013 - 016	004	an	M	BEITRAGSGRUPPE B BYGRB	Beitragsgruppenschlüssel gemäß Anlage 16 der "Gemeinsamen Rundschreiben für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung" <a href="#">Gemeinsame Rundschreiben</a> und Anlage.1 der "Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung" nach § 28b Abs. 2 SGB IV <a href="#">Gemeinsame Grundsätze</a> in der Form: nnnn Stelle 1 = KV Stelle 2 = RV Stelle 3 = ALV Stelle 4 = PV	Angabe der Beitragsgruppe, welche ab <i>PERSBYGRBEG</i> gilt  n-fach verwendbar
-----------	-----	----	---	------------------------------	--	---

Es sind die Beitragsschlüssel für den gesamten bescheinigten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses zu erfassen.

Die Beitragsgruppen sind so zu verschlüsseln, dass für jeden Beschäftigten in der Reihenfolge Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, die jeweils zutreffende Ziffer anzugeben ist.

Beispiel:

- 1 = allgemeiner Beitrag zur Krankenversicherung
- 1 = voller Beitrag zur Rentenversicherung
- 1 = voller Beitrag zur Arbeitslosenversicherung
- 1 = voller Beitrag zur Pflegeversicherung

Beginn der Änderung mit Wirkung ab: 08.06.2013

Beitragsgruppenschlüssel:

- 3 = ermäßigter Beitrag zur Krankenversicherung
- 0 = kein Beitrag zur Rentenversicherung
- 0 = kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung
- 2 = halber Beitrag zur Pflegeversicherung

Rechtliche Grundlagen:

§§ 24 – 28, 142, 147, 158 Abs. 2 Satz 3 SGB III (Arbeitslosengeld), § 162 Abs. 2 Nr. 1 SGB III (Teil-Arbeitslosengeld)

[Gemeinsame Grundsätze](#)

Anlage 16 gRS DEÜV: [Gemeinsame Rundschreiben](#)

### 3.7.3 Personengruppenschlüssel B

017 - 019	003	an	M	<b>PERSONENGRUPPE B PERSGRB</b>	<i>Personengruppe ab Beginn des Arbeitsverhältnisses gemäß Anlage 3 der "Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung" nach § 28b Abs. 2 SGB IV</i>  <b>nnn</b>  <a href="#">Link zur GKV</a>	Angabe des Personengruppenschlüssels, welcher ab <b>PERSBYGRBEG</b> gilt  n-fach verwendbar
-----------	-----	----	---	---	---	---

Schlüsselzahlen für Personengruppen in den Meldungen nach der DEÜV (Gemeinsame Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung zur Sozialversicherung)

Beispiel:

Schlüsselzahl: 101

Personenkreis Beschreibung der Personengruppe: Sozialversicherungspflichtig

Beschäftigte ohne besondere Merkmale

Beschreibung der Personengruppe:

Beschäftigte, die kranken-, pflege-, renten- oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind sowie Beschäftigte, für die Beitragsanteile zur Renten oder Arbeitslosenversicherung zu zahlen sind, sofern sie nicht den nachfolgenden Personengruppen zugeordnet werden können.

Rechtliche Grundlagen: §§ 24 – 28 SGB III

Anlage 3 gGS DEÜV: [Gemeinsame Grundsätze](#)

### 3.8 DBAZ - Arbeitszeit

Änderungen der Angaben zur "Arbeitszeit wöchentlich", "Arbeitszeitvergleich" und "Grund Arbeitszeitänderung" sind in Kombination mit dem Feld "Datum der Arbeitszeitänderung" zu melden.

Rechtliche Grundlagen: §§ 150 Abs. 2 Nr. 4, 151 Abs. 5 SGB III

#### 3.8.1 Arbeitszeit wöchentlich

005 - 008	004	n mit 2 NK	M	ARBEITSZEIT WÖCHENTLICH AZWOECH	Vereinbarte regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden. Steht die Wochenarbeitszeit nicht fest, ist ein Durchschnittswert für die im Abrechnungszeitraum geleistete Wochenstundenzahl zu errechnen.	Angabe der letzten 42 Monate vor <i>BVEND</i> erforderlich. Sofern sich <i>AZWOECH</i> ändert, ist das Änderungsdatum über das Datenfeld <i>AZAEBEG</i> anzugeben. n-fach verwendbar
-----------	-----	------------	---	------------------------------------	---	---

Bei der Frage nach der wöchentlichen Arbeitszeit im Lohnabrechnungszeitraum ist die vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit, die für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gegolten hat, maßgeblich. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist grundsätzlich unbeachtlich. So ändert sich die vereinbarte Arbeitszeit 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.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis dauerte zwei Tage, wobei keine Wochenarbeitszeit vereinbart wurde, weil sich der Einsatz nach den betrieblichen Erfordernissen richtet. Auch in diesem Fall ist eine durchschnittliche Stundenzahl zu ermitteln. In Zweifelsfällen ist hier auf die Erfahrungswerte aus der betrieblichen Praxis abzustellen. Sofern eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht sachgerecht ermittelt werden kann, wie z. B. bei Vertrauensarbeitszeit oder bei Heimarbeit, ist "99,99" zu melden. In diesen Fällen kann es zu Rückfragen der Arbeitsagentur beim Arbeitgeber kommen. Bei Lehrern kommt es nicht auf die zu leistenden Unterrichtsstunden (Deputate) an, sondern auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit einschließlich außerunterrichtlicher Aufgaben.

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)

#### 3.8.2 Arbeitszeitvergleich

009 - 012	004	n mit 2 NK	m	ARBEITSZEITVERGLEICH AZVG	Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche.	Angabe der letzten 42 Monate vor <i>BVEND</i> erforderlich. Sofern sich <i>AZVG</i> ändert, ist das Änderungsdatum über das Datenfeld <i>AZAEBEG</i> anzugeben.
-----------	-----	------------	---	------------------------------	--	---

Beispielfall: Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit einschränkt, muss bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes die Arbeitszeit einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten gegenübergestellt werden.

### 3.8.3 Grund Arbeitszeitänderung

013 - 014	002	n	m	GRUND ARBEITSZEITAENDERUNG AZAEGR	<p>Grund für eine Änderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit:</p> <p><b>01</b> = Altersteilzeitvereinbarung - wenn Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs.1 ATG gezahlt werden</p> <p><b>02</b> = Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten mit Arbeitsphasen und Freizeitphasen (§ 7 Abs. 1a Viertes Buch Sozialgesetzbuch)</p> <p><b>03</b> = Elternzeit</p> <p><b>04</b> = Pflegezeit gem. § 3 Abs. 1 S.1 PflegeZG</p> <p><b>05</b> = Vollzeit auf Teilzeit</p> <p><b>06</b> = Änderung innerhalb der Teilzeit</p> <p><b>07</b> = Änderung Teilzeit auf Vollzeit</p> <p><b>08</b> = kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarung 421d Abs. 2 SGB III)</p> <p><b>09</b> = Familienpflegezeit und Nachpflegephase nach dem Familienpflegezeitgesetz</p> <p><b>10</b> = Änderung innerhalb der Vollzeit</p> <p><b>11</b> = Sonstiges</p> <p><b>12</b> = Betreuungs-/ Begleitzeit gem. §3 Abs. 5 S.1, Abs. 6 S.1 PflegeZG</p>	<p>Angabe der letzten 42 Monate vor <i>BVEND</i> erforderlich. n-fach verwendbar</p>
-----------	-----	---	---	-----------------------------------	--	--

Auch Arbeitszeitänderungen in einer Vollzeitbeschäftigung (z.B. Änderung der tariflichen Arbeitszeit) sind anzugeben. Änderungen von Vollzeit auf Teilzeit, innerhalb der Teilzeit und von Teilzeit auf Vollzeit sind ab dem Zeitpunkt, in dem die Änderung wirksam wird, zu melden. Da auf Abweichungen von der regelmäßigen Wochenarbeitszeit abgestellt wird, darf bei Schwankungen der tatsächlichen Arbeitszeit – z. B. beim Einsatz nach betrieblichen Erfordernissen (z. B. Überstunden) – keine Meldung einer Arbeitszeitänderung erfolgen. Eine Arbeitszeitänderung "01" ist bei Beginn der Altersteilzeit zu melden, unabhängig vom vereinbarten Modell - kontinuierliches oder diskontinuierliches (Blockzeitmodell). Der Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase im Blockzeitmodell führt zu keiner Arbeitszeitänderungsmeldung. Eine Arbeitszeitänderung "02" ist zu melden, wenn sich bei einem Arbeitnehmer im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitvereinbarung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) die Arbeitszeit ändert. Enthalten die bescheinigten Zeiträume Zeiten der völligen Freistellung von der Arbeit aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) ist die wöchentliche Arbeitszeit mit 99,99 Stunden anzugeben.

Wenn der Grund "05"(Vollzeit auf Teilzeit) und einer der anderen Gründe zutrifft, ist der Grund "05"(Vollzeit auf Teilzeit) nachrangig und der andere zutreffende Grund anzugeben. Ebenfalls nachrangig ist der Grund "11" (Sonstiges).

Der Beginn einer kollektivrechtlichen Beschäftigungsvereinbarung ist mit dem Grund =08 zu melden. Wenn diese im laufenden Beschäftigungsverhältnis endet, ist als AZAEGR = 011 zu nutzen. Weiteres zur kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarung - vgl. Kommentierung unter 3.9.6 - Summe fiktives Brutto (FIBR).

### 3.8.4 Datum der Arbeitszeitänderung

015 - 022	008	n	m	ARBEITSZEIT AEN- DERUNG BEGINN AZAEBEG	Beginn der Arbeits- zeitänderung in der Form: <b>jhjmmtt</b>	Anforderungen: - n-fach verwendbar in Kombination mit A- ZWOECH, AZAEGR und AZVG - bei AZAEGR = 01, 02, 05 oder 06: Anga- ben für die letzten 42 Monate vor BVEND. - bei allen anderen AZAEGR: letzte 24 Monate vor BVEND. n-fach verwendbar
-----------	-----	---	---	--	---	---



### 3.9 DBEN - Entgelt Daten

Die folgenden Felder wiederholen sich in Abhängigkeit der Anzahl der gebildeten Zeiträume (MONATBEG – MONATEND).

Abfindungen, Entlassungsentschädigungen und Urlaubsabgeltungen sind nicht in diesem Datenbaustein anzugeben. Die Angabe ist im Datenbaustein Kündigung/Entlassung anzugeben.

Rechtliche Grundlagen: §§ 150 und 151 SGB III

#### 3.9.1 Meldemonat Beginn

005 - 012	008	n	M	MELDEMONAT BEGINN MONATBEG	Anfangsdatum des Zeitraumes innerhalb des Meldemonats, für den Entgelt gemeldet wird (in der Regel der 1. des Monats): in der Form: <b>jhjmmmt</b>	Angabe der letzten 12 Monate vor <i>BVEND</i> Abrechnungszeiträume mit einer vollständigen Abrechnung erst nach Ausscheiden oder ohne jegliche Zahlung von Arbeitsentgelt, bitte nicht angeben, es sei denn, die Zahlung abgerechneter Arbeitsentgelte unterblieb wegen Zahlungsunfähigkeit. Bei Lieferung <i>AVUWFWZBEG</i> : 12 Monate vor <i>AVUWFWZBEG</i> und alle Monate zwischen <i>AVUWFWZBEG</i> und <i>AVEND</i> Die Angaben zu den Werten <i>SVBREGLF</i> , <i>SVBREGE</i> , <i>KENNZRK</i> , <i>FIBR</i> , <i>TATSURLTAGE</i> , <i>URLEG</i> , <i>URLEGGEZ</i> beziehen sich auf die bescheinigten Zeiten Es <u>können</u> freiwillig Angaben zu den letzten 24 Monaten gemacht werden (z.B. auf Wunsch des Arbeitnehmers). Es <u>sind</u> Angaben zu den letzten 24 Monaten zu machen, wenn innerhalb von 12 Monaten vor <i>BVEND</i> nicht mindestens 150 Kalendertage (5 Monate) mit Entgeltzahlungen vorliegen. Bei Unterbrechung der Entgeltzahlung z. B. wegen des Bezuges von Krankengeld, sind Arbeitsentgelte vor einer Unterbre-
-----------	-----	---	---	-------------------------------	--	--

						<p>chung nur zu bescheinigen, wenn diese tatsächlich abgerechnet waren. Mehrfachangaben je Kalendermonat sind möglich          Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01.01.2012 - 15.01.2012</li> <li>- Unterbrechung der Arbeitsentgeltzahlung: 16.01.2012 - 25.01.2012</li> <li>- 26.01.2012 - 31.01.2012</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

Wenn AVEND = Grundstellung (leer), erfolgt keine Plausibilisierung gegen MONATBEG.

### 3.9.2 Meldemonat Ende

013 - 020	008	n	M	<p>MELDEMONAT ENDE MONATEND</p>	<p>Enddatum des Zeitraumes innerhalb des Meldemonats, für den Entgelt gemeldet wird (in der Regel der letzte Tag des Monats): in der Form: <b>jhjmmmtt</b></p>	<p>Angabe der letzten 12 Monate vor <i>BVEND</i> sofern bei <i>BVEND</i> abgerechnet. Bei Lieferung von AVUFWWZBEG: 12 Monate vor AVUFWWZBEG <u>und</u> alle Monate zwischen AVUFWWZBEG und AVEND Die Angaben zu den Werten SVBREGLF, SVBREGE, KENNZRK, FIBR, TATSURLTAGE, URLEG, URLEGGEZ beziehen sich auf die bescheinigten Zeiten. Es können freiwillig Angaben zu den letzten 24 Monaten gemacht werden (z.B. auf Wunsch des Arbeitnehmers). Es sind Angaben zu den letzten 24 Monaten zu machen, wenn innerhalb von 12 Monaten seit BVEND nicht mindestens 150 Kalendertage (5 Monate) mit Entgeltzahlungen vorliegen. Bei Unterbrechung der Entgeltzahlung z. B. wegen des Bezuges von Krankengeld, sind Arbeitsentgelte vor einer Unterbrechung nur zu bescheinigen, wenn diese tatsächlich abgerechnet waren. Mehrfachangaben je Kalendermonat sind möglich Beispiel: - 01.01.2012 - 15.01.2012 - Unterbrechung der Arbeitsentgeltzahlung: 16.01.2012 - 25.01.2012 - 26.01.2012 - 31.01.2012</p>
-----------	-----	---	---	---	--	---

### 3.9.3 Kennzeichen Rechtskreis

030 - 030	001	an	M	KENNZ RECHTKREIS KENNZRK	In welchem Rechtskreis wurde das Arbeitsentgelt erzielt, ohne dass es sich um eine Entsendung handelte:  <i>W</i> = <i>altes Bundesland inkl. des ehem. Westteils von Berlin</i> <i>O</i> = <i>neues Bundesland inklusive des ehem. Ostteils von Berlin</i>  (Angabe analog zum DEÜV-Meldev erfahren)	Angabe der letzten 12/24 Monate vor BVEND sofern bei BVEND abgerechnet. n-fach verwendbar
-----------	-----	----	---	-----------------------------	--	---

### 3.9.4 Summe SV-Brutto laufend

051 - 060	010	n mit 2 NK	M	SUMME SV-BRUTTO LFD SVBREGLF	Sozialversicherungspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	Angabe der letzten 12/24 Monate vor BVEND sofern bei BVEND abgerechnet.
-----------	-----	------------	---	------------------------------------	---	---

Was zum sozialversicherungsrechtlichen Verdienstbegriff "Arbeitsentgelt" gehört, ergibt sich grundsätzlich aus § 14 SGB IV sowie der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung). Grundsätzlich definiert § 14 Abs. 1 SGB IV Arbeitsentgelt als alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtigen Verdienstbestandteile des Bruttoverdienstes bilden das beitragspflichtige Arbeitsentgelt (laufend oder einmalig, letzteres ist unter "Summe SV-Brutto Einmalzahlung" zu melden), welches die Basis für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge bildet ("SVBrutto").

Soweit die Bruttoentgelte innerhalb der Zweige der Sozialversicherung abweichen, ist das beitragspflichtige Entgelt zur Arbeitslosenversicherung maßgebend. Fragen zum beitragspflichtigen Entgelt beantworten die Krankenkassen (Einzugsstellen). Die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze darf nicht überschritten werden. In der Sozialversicherung erfolgt die Verbeitragung von laufendem Entgelt nach dem Entstehungsprinzip, für die zeitliche Zuordnung ist also die Entstehung des Zahlungsanspruches maßgebend (vgl. § 22 Abs. 1 S. 1 SGB IV).

Wird ein Bruttoarbeitsentgelt erzielt, das innerhalb der Gleitzone/Übergangsbereich im Niedriglohnbereich liegt, ist das nach der besonderen Formel ermittelte Gleitzoneentgelt bzw. Entgelt aus dem Übergangsbereich anzugeben; zusätzlich ist in diesem Fall eine Angabe im Feld FIKTIVES BRUTTO (FIBR) vorzunehmen.

Anzugeben ist das bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis vollständig abgerechnete und zugeflossene bzw. nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossene Arbeitsentgelt.

Für Besatzungsmitglieder deutscher Seeschiffe ist die monatliche Durchschnittsheuer, die der Beitragsberechnung zugrunde gelegt worden ist, anzugeben. Einmalzahlungen (z. B. Urlaubsabgeltungen, Abfindungen und Weihnachtgeld) gehören nicht zur "Summe SV-Brutto LFD".

Für die unter 3.10 aufgeführten Fehlzeiten wegen Zahlung einer Entschädigung aufgrund eines Verdienstausfalls wegen einer Absonderung (Quarantäne) nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG oder wegen Kinderbetreuung nach § 56 Absatz 1a) IfSG geben Sie bitte die Grundstellung an.

Rechtliche Grundlagen: § 312 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 14 SGB IV und § 151 SGB III

### 3.9.5 Summe SV-Brutto Einmalzahlung

061 - 070	010	n mit 2 NK	K	SUMME SV-BRUTTO EINMAL SVBREGE	Einmalig gezahltes Sozialversiche- rungsbruttoentgelt	Angabe der letzten 12/24 Monate vor BVEND. Grundstellung zuläs- sig.
-----------	-----	---------------	---	--------------------------------------	---	--

Zum Begriff und zur Abgrenzung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme vgl. § 23a SGB IV. Hier ist das beitragspflichtige Entgelt der Arbeitslosenversicherung maßgebend, falls die Bruttoentgelte innerhalb der Zweige zur Sozialversicherung abweichen. Einmalzahlungen werden dem Abrechnungszeitraum zugeordnet, in dem sie ausgezahlt werden.

Anzugeben sind die Einmalzahlungen, die beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis vollständig abgerechnet waren. Dies trifft auch bei Freistellungszeiten mit Arbeitsentgeltzahlung zu.

Bitte beachten Sie dabei die Berechnung der ggf. anteiligen Beitragsbemessungsgrenze nach § 23a Abs. 3 bis 5 SGB IV und geben Sie bitte keine Beträge über der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze an. Es sind keine Angaben zum Entgelt erforderlich, welches nach den besonderen Formeln zur Beitragsberechnung ermittelt wurde. Machen Sie bitte zusätzlich in diesem Fall Angaben im Feld FIKTIVES BRUTTO (FIBR).

Zur "Summe SV-Brutto Einmalzahlung" gehören nicht beitragspflichtiges Wertguthaben aus einem "Störfall" gemäß § 23b SGB IV und Urlaubsabgeltungen sowie Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen.

Beispiel: Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld

Rechtliche Grundlagen: §§ 312 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 14 SGB IV und § 151 SGB III

**3.9.6 Summe fiktives Brutto**

071 - 080	010	n mit 2 NK	K	FIKTIVES BRUTTO FIBR	Fiktives Bruttoarbeitsentgelt, das ohne Berücksichtigung von Sonderregelungen bei- tragspflichtig gewesen wäre (mit Einmalzahlungen) - Gleitzone - Übergangsbereich, - Saison-/Transfer-/Kurzar- beitergeld, - kollektivrechtliche Be- schäftigungssicherungs- vereinbarung nach § 421d Abs. 2 SGB III, - Arbeitsentgelt, welches ohne Altersteilzeitverein- barung erzielt worden wäre, - Arbeitsentgelt einschließ- lich der Beträge, die in der Ansparphase in ein Wert- guthaben nach § 7 Abs. 1a SGB IV ein- gebracht wurden.	Angabe der letzten 12/24 Monate vor BVEND.  Plausibilität: Mindestens Entgelt- monate bis Datum AVLETZTRL

Hier ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt anzugeben, welches der Beschäftigung zu Grunde liegt und nicht das nach der besonderen Formel ermittelte Gleitzoneentgelt bzw. Entgelt aus dem Übergangsbereich, das angefallen wäre, wenn die in der Felderläuterung benannten Situationen nicht eingetreten wären. Dabei ist das beitragspflichtige Entgelt der Arbeitslosenversicherung maßgebend, falls die Bruttoentgelte innerhalb der Zweige zur Sozialversicherung abweichen. Näheres zum beitragspflichtigen laufenden und einmaligen Bruttoarbeitsentgelt sind den Erläuterungen zu den Feldern "Summe SV-Brutto Laufend" und "Summe SV-Brutto Einmalzahlung" zu entnehmen. Für die Angabe sind die fiktiven laufenden und einmaligen Bruttoarbeitsentgelte zu addieren. Beim laufenden Arbeitsentgelt, darf die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten werden. Beachten Sie bitte auch bei den Einmalzahlungen die Berechnung der ggf. anteiligen Beitragsbemessungsgrenze nach § 23a Abs. 3 bis 5 SGB IV und geben Sie bitte keine Beträge über der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze an.

Hinweis zu § 419 Abs. 7 SGB III (Beschäftigungssicherungsvereinbarung):  
Die gesetzliche Regelung hat für Abrechnungszeiträume vom 01.01.2008 bis 31.03.2012 ge-  
golten.

Hinweis zu § 421d Abs. 2 SGB III (kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarung):

Mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz - BeschSiG) ist am 10.12.2020 eine vorübergehende Sonderregelung zur Bemessung von Arbeitslosengeld nach § 421d Abs. 2 SGB III in Kraft getreten.

Mit dieser Sonderregelung werden Nachteile von Arbeitslosen beim Bezug von Arbeitslosengeld ausgeglichen. Voraussetzung ist, dass

- die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt aufgrund einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung (z. B. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) vorübergehend vermindert waren und

- die kollektivrechtliche Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung ab dem 01.03.2020 geschlossen oder wirksam geworden ist.

Ist das der Fall, dann ist für Abrechnungszeiträume vom 01.03.2020 bis 31.12.2022 jeweils das Arbeitsentgelt zu melden, das die Betroffenen ohne die Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätten.

Diese Sonderregelung gilt nicht für Zeiträume, in denen lediglich das Arbeitsentgelt vermindert oder in denen die Arbeitszeit ohne Arbeitsentgelterhöhung ausgedehnt wurde; hier ist ausschließlich das Arbeitsentgelt in den Feldern "Summe SV-Brutto Laufend" und "Summe SV-Brutto Einmalzahlung" zu bescheinigen.

#### **Hinweis zur Altersteilzeitvereinbarung:**

Bitte machen Sie nur Eintragungen, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zum begünstigten Personenkreis nach § 2 Altersteilzeitgesetz (AltTZG) gehört hat. Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist keine Voraussetzung. Ferner müssen zum Arbeitsentgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG geleistet worden sein.

Beim fiktiven Bruttoarbeitsentgelt, das ohne Berücksichtigung von Sonderregelungen beitragspflichtig gewesen wäre (mit Einmalzahlungen), geben Sie bitte keine Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG an. Bitte geben Sie auch immer das tatsächlich gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (ebenfalls ohne Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG – und während der Freistellungsphase bei flexibler Gestaltung der Arbeitszeit nach § 7b SGB IV mit dem versicherungspflichtigen entnommenen Wertguthaben) bei „SV-Brutto Laufend“ und ggf. „SV-Brutto-Einmalzahlung“ an

#### **Hinweis zur Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV:**

Für Zeiten einer Vereinbarung nach § 7b SGB IV ist das Arbeitsentgelt anzugeben, das der Arbeitslose ohne die Vereinbarung nach § 7b SGB IV erzielt hätte; für Zeiten der Freistellung ist ausschließlich das erzielte Arbeitsentgelt in den Feldern "Summe SV-Brutto Laufend" und "Summe SV-Brutto Einmalzahlung" einschließlich eines versicherungspflichtigen entnommenen Wertguthabens (ohne Sozialversicherungsbeiträge) zu bescheinigen.

Für die unter 3.10 aufgeführten Fehlzeiten wegen Zahlung einer Entschädigung aufgrund eines Verdienstaufschlags wegen einer Absonderung (Quarantäne) nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG oder wegen Kinderbetreuung nach § 56 Absatz 1a IfSG geben Sie bitte die Grundstellung an.

#### **Hinweis zum Saison-/Transfer-/Kurzarbeitergeld:**

Bei Kurzarbeit und Bezug von Kurzarbeitergeld (auch Transfer- und Saison-Kurzarbeitergeld) oder bei Bezug einer vertraglich vereinbarten Leistung zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld (z. B. Überbrückungsgeld im Gerüstbaugewerbe oder Arbeitsentgelt aufgrund angesparter Arbeitszeitguthaben) geben Sie bitte das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt an, das ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt worden wäre.

#### **Beispiel:**

Im Abrechnungszeitraum wurde an 15 Tagen Kurzarbeitergeld bei einem Arbeitsausfall von 50% bezogen. Ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit hätte das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt 3 000 Euro betragen. Für die restlichen Stunden im Abrechnungsmonat erfolgte die reguläre Zahlung von Arbeitsentgelt in Höhe von 1 000 Euro. Beim Fiktiven Bruttoarbeitsentgelt geben Sie bitte den Betrag von 4 000 Euro (3 000 Euro plus 1 000 Euro) an.

Wenn die Entgeltzahlung an Feiertagen wegen der Kurzarbeit auf den Betrag des Kurzarbeitergeldes aufgrund einer tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelung reduziert war, geben Sie bitte den reduzierten Betrag an.

Bei Transferkurzarbeitergeld bitte das Arbeitsentgelt eintragen, das vertraglich mit der beE (Transfergesellschaft) vereinbart war. Sollte anlässlich des Wechsels in die beE ein vermindertes Arbeitsentgelt vereinbart worden sein, ist dieses verminderte Arbeitsentgelt zu bescheinigen.

Rechtliche Grundlagen: § 151 Abs. 3 III

### 3.9.7 Bescheinigte tatsächliche Urlaubstage bei Heimarbeitern

093 - 095	003	N	K	BESCHEINIGTE TATSÄCHLICHE URLAUBSTAGE TATSURLTAGE	Anzahl der tatsächlichen Urlaubstage für den Zeitraum der gesamten Bescheinigung	Max. 1mal pro DSAB
-----------	-----	---	---	--	--	--------------------

Anzugeben ist die Anzahl der tatsächlich genommenen Erholungsurlaubstage, losgelöst vom Anspruchszeitraum.

### 3.9.8 Urlaubsentgelt bei Heimarbeitern

096 - 105	010	n mit 2 NK	K	URLAUBSENTGELT URLEG	Im bescheinigten Bruttoarbeitsentgelt enthaltenes Urlaubsentgelt für den Zeitraum der gesamten Bescheinigung	Max. 1mal pro DSAB
-----------	-----	---------------	---	-------------------------	--	--------------------

Anzugeben ist die Summe der in den bescheinigten Bruttoarbeitsentgelten enthaltenen Urlaubsentgelte. Gezahltes Urlaubsentgelt bei Heimarbeitern

106 - 106	001	n	m	GEZAHLTES URLAUBSENTGELT URLEGGEZ	Urlaubsentgelt zuletzt gezahlt:  1 = bei Urlaubsantritt 2 = als laufender Entgeltzuschlag	Max. 1mal pro DSAB
-----------	-----	---	---	--------------------------------------	--	--------------------

Hier ist zu melden, ob das Urlaubsentgelt bei Urlaubsantritt oder als lfd. Entgeltzuschlag ausbezahlt wurde.

### 3.9.9 Minderung des Arbeitsentgeltes aufgrund § 3 Abs.1 S.1 des Pflege- oder Familienpflegegesetzes

107 - 107	001	an	K	MINDERUNG DES ARBEITSENTGELTES AUFGRUND § 3 (1) S. 1 DES PFLEGEZG ODER FAMILIENPFLEGEGESETZ MIA	Wurde das Arbeitsentgelt wegen einer Vereinbarung gemäß § 3 (1) Satz 1 des PflegeZG oder aufgrund von Zeiten nach dem Familienpflegegesetz vermindert? J = ja N = nein	
-----------	-----	----	---	--	--	--



### 3.9.10 Beginn der Minderung des Arbeitsentgeltes

108 - 115	008	n	m	BEGINN DER MINDE- RUNG DES ARBEITS- ENTGELTES <i>MIABEG</i>	Anfangsdatum des Zeitraumes inner- halb des Meldemo- nats, für den eine Minderung des Ar- beitsentgeltes vor- liegt  in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	--	--	--

### 3.9.11 Ende der Minderung des Arbeitsentgeltes

116 - 123	008	n	m	ENDE DER MINDE- RUNG DES ARBEITS- ENTGELTES <i>MIAEND</i>	Enddatum des Zeitraumes inner- halb des Meldemo- nats, für den Entgelt gemeldet wird  In der Form: <b>jhjmmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	--	---	--

## 3.10 DBFZ - Fehlzeiten

Rechtliche Grundlagen:

§§ 142, 147 SGB III (Arbeitslosengeld), § 162 Abs. 2 Nr. 2 SGB III (Teil-Arbeitslosengeld) so-  
 wie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

### 3.10.1 Fehlzeit Beginn

005 - 012	008	n	M	BEGINN FEHLZEIT <i>FEHLBEG</i>	Beginn einer Fehl- zeit in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	Angaben sind für die letzten 5 Jahre vor <i>AVEND/BVEND</i> er- forderlich.
-----------	-----	---	---	-----------------------------------	---	--

Freistellungen für die ein versicherungspflichtiges Wertguthaben ausgezahlt wird, sind nicht  
 als Fehlzeit zu bescheinigen.

### 3.10.2 Art der Fehlzeit

013 - 014	002	n	M	ART DER FEHLZEIT <i>FEHLART</i>	Art der Fehlzeit <b>01</b> = Krankengeld/Krankentagegeld/Kurzarbeitergeld-Krankengeld/Übergangsgeld/Verletztengeld <b>02</b> = Kranken-/Verletztengeld bei Pflege eines kranken Kindes <b>03</b> = Mutterschutzfrist (Mutterschaft nach §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 (MuschG)) <b>04</b> = Versorgungskrankengeld <b>05</b> = unbezahlte Pflegezeit nach § 2 oder § 3 Abs.1 PflegeZG <b>06</b> = Elternzeit <b>07</b> = Rente wg. Voller Erwerbsminderung <b>08</b> = Wehrdienst/Eignungsübung/Wehrübung <b>09</b> = unbez. Urlaub <b>10</b> = sonstige unbezahlte Fehlzeit <b>11</b> = Aussteuerung <b>12</b> = Freistellung wegen Insolvenz <b>13</b> = Pflegeunterstützungsgeld; <b>14</b> = Betreuungs-/Begleitzeit gem. §3 Abs. 5 S.1, Abs. 6 S.1 PflegeZG
-----------	-----	---	---	------------------------------------	--

Ausfüllhinweis zu Corona-bedingten Fehlzeiten:

Bitte geben Sie als Fehlzeiten ebenfalls die Zeiten an, für die eine Entschädigung aufgrund eines Verdienstausfalls wegen einer behördlich angeordneten Quarantäne oder wegen Kinderbetreuung gewährt wurde. Wählen Sie bitte die Fehlzeitart 10 = sonstige unbezahlte Fehlzeit.

Bundesfreiwilligendienst sowie andere freiwillige Dienste können mit dem Grund 10 erfasst werden

### 3.10.3 Ende der Fehlzeit

015 - 022	008	n	m	<b>ENDE FEHLZEIT</b> <i>FEHLEND</i>	Ende der Fehlzeit  in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	nicht größer als <i>AVEND/BVEND</i>  Grundstellung zulässig, wenn FEHL-ART=11 (Aussteuerung)
-----------	-----	---	---	--	--	--

### 3.11 DBHA - Heimarbeiter

Die nachfolgend anzugebenen Daten werden zur Bemessung des Arbeitslosengeldes für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter benötigt. Die vorzunehmenden Angaben sind für den Zeitraum der bescheinigten Abrechnungszeiträume (DBEN) vorzunehmen.

#### 3.11.1 Urlaubsanspruch/Jahr

005 - 007	003	n	M	<b>URLAUBSANSPRUCH-</b> <b>JAH</b> <i>URLTAGE</i>	Anzahl der zu beanspruchenden Urlaubstage je Kalenderjahr	
-----------	-----	---	---	---	---	--

Hier ist die Anzahl der zu beanspruchenden Urlaubstage je Kalenderjahr zu melden.

### 3.12 DBKE - Kündigung/Entlassung

#### 3.12.1 Beendigung

##### 3.12.1.1 Arbeitsverhältnis Ende

005 - 012	008	n	m	AV ENDE AVEND	Ende des Arbeitsverhältnisses am (d. h. "Kündigung zum" oder "Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses am" oder bei Ausbildungsverhältnissen das tatsächliche Ende) in der Form: <b>jhjmmmt</b>	Letzter Tag des Arbeitsverhältnisses (letzter Tag der Betriebszugehörigkeit).
-----------	-----	---	---	------------------	--	---

Es ist stets der Austritt aus dem aktuellen Arbeitsverhältnis zu melden.  
Das tatsächliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses ist unerheblich.  
Beispiel: Ende des Arbeitsverhältnisses lt. Arbeitsvertrag am 30.06.2013.  
Tatsächliches Beschäftigungsende bereits am 01.06.2013 aufgrund unwiderruflicher Freistellung.  
Als "Arbeitsverhältnis Ende" ist der 30.06.2013 anzugeben.

AVEND muss immer ein Datum enthalten.

- Ausnahmen:  
Eine unwiderrufliche Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (AVUWFWZ-BEG) liegt vor  
oder  
eine Aussteuerung (im DBFZ FEHLART=11) liegt vor  
oder beides liegt vor.

Rechtliche Grundlagen: §§ 142, 147, 158 Abs. 2, Satz 3 SGB III (Arbeitslosengeld), § 162 Abs. 2 Nr. 2 SGB III (Teil-Arbeitslosengeld) sowie § 312 Abs. 1 S.2 Nr. 2 SGB III

### 3.12.1.2 Beschäftigungsverhältnis Ende

013 - 020	008	n	M	BV ENDE <i>BVEND</i>	Ende des Beschäftigungsverhältnisses am in der Form: <b>jhjmmmt</b>	Letzter Tag des Beschäftigungsverhältnisses bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses (z. B. Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug)
-----------	-----	---	---	-------------------------	---	--

Ein Beschäftigungsverhältnis besteht bei Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit. Es ist gekennzeichnet durch die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers.

Das Beschäftigungsverhältnis kann auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis beendet sein. Bei einer unwiderruflichen Freistellung (einseitig oder einvernehmlich) endet das Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne.

Bei einer widerruflichen Freistellung (einseitig oder einvernehmlich) besteht das Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne fort.

Das Beschäftigungsverhältnis endet auch, wenn der Arbeitnehmer die Direktionsbefugnis des Arbeitgebers nicht mehr anerkennt.

Rechtliche Grundlagen:

§§ 142, 147, 157, 158 Abs. 2 S. 3 i.V.m. Abs. 3, 138 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III.

### 3.12.2 Befristung

#### 3.12.2.1 Befristetes Arbeitsverhältnis

021 - 021	001	an	M	BEFRISTETES AV <i>AVBFR</i>	Handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein <b>Z</b> = zweckbefristet	
-----------	-----	----	---	--------------------------------	--	--

Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn sich die Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung bestimmt (z.B. Projektabhängigkeit).

Rechtliche Grundlagen:

§ 159 Abs. 1 S.2 Nr. 1 und 7 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III, § 14 TzBfG

#### 3.12.2.2 Schriftliche Befristung

022 - 022	001	an	m	SCHRIFTLICHE BEFRISTUNG <i>AVBF SCHR</i>	Der befristete Arbeitsvertrag wurde schriftlich abgeschlossen. <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	--	--

Zu melden ist, ob die Befristung schriftlich vereinbart wurde. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich nur schriftlich wirksam vereinbart werden. Wurde das Schriftformerfordernis außer Acht gelassen, so ist das Arbeitsverhältnis noch nicht wirksam beendet.

Rechtliche Grundlagen:

§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Lohnanspruch besteht weiter, die Arbeitsagentur wird leisten (§ 157 Abs. 3 S. 1 SGB III) und den Arbeitgeber in Regress nehmen (§ 115 SGB X).

**3.12.2.3 Datum der ursprünglichen Befristung**

023 - 030	008	n	m	DATUM URSPR BEFRISTUNG AVBFURSP	Das Arbeitsverhältnis war bei Abschluss des Arbeitsvertrages befristet zum in der Form: <b>jhjmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	---------------------------------------	--	--

Anzugeben ist das Datum, zu welchem das Arbeitsverhältnis bei Abschluss des Arbeitsvertrages befristet war. Bei einer Zweckbefristung ist das Datum anzugeben, an dem das Arbeitsverhältnis aufgrund der Zweckbefristung bei Vertragsschluss voraussichtlich geendet hätte.

Rechtliche Grundlagen: §§ 38, 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

**3.12.2.4 Abschluss befristeter Arbeitsvertrag**

031 - 038	008	n	m	ABSCHLUSS BE- FRISTETER ARBEITSVERTRAG AVFABSCHL	Der befristete Arbeitsvertrag wurde abgeschlossen am in der Form: <b>jhjmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	---	--	--

Datum der Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages.

Rechtliche Grundlagen: Siehe "Datum der ursprünglichen Befristung"

**3.12.2.5 Verlängerung befristeter Arbeitsvertrag**

039 - 039	001	an	m	WURDE DER BE- FRISTETE ARBEITSVERTRAG VERLAENGERT VLBAV	Wurde der befristete Arbeitsvertrag verlängert? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	---	--

Rechtliche Grundlagen: Siehe "Datum der ursprünglichen Befristung"

**3.12.2.6 Datum der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrag**

040 - 047	008	n	m	VERLAENGERUNG BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG AM AVFABVL	Der befristete Arbeitsvertrag wurde zuletzt verlängert am in der Form: <b>jhjmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	---	---	--

Datum der Unterzeichnung des letzten befristeten Arbeitsvertrages

Rechtliche Grundlagen: Siehe "Datum der ursprünglichen Befristung"

**3.12.2.7 Befristung länger als 2 Monate mit Aussicht auf Weiterarbeit**

048 - 048	001	an	m	BEFRISTUNG LAENGER ALS ZWEI MONATE AVBFRL	Das befristete Arbeitsverhältnis war für mind. 2 Monate vorgesehen und eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung wurde durch den Arbeitgeber bei Abschluss des Vertrags in Aussicht gestellt. <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	--	--	--

Rechtliche Grundlagen: § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III

**3.12.3 Ende/Kündigung Arbeitsverhältnis**
**3.12.3.1 Kündigung Arbeitsverhältnis am**

049 - 056	008	n	m	KUENDIGUNG AV AVKUEAM	Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Abschluss des Aufhebungsvertrages am  in der Form: <b>jhjmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	--------------------------	--	--

Datum der Kündigung oder des Abschlusses des Aufhebungsvertrages.

Rechtliche Grundlagen:

§§ 38, 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 7, 138 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

**3.12.3.2 Unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung**

057 - 057	001	an	K	UNWIDERRUFLICHE FREISTELLUNG MIT WEITERZAHLUNG AVUFWWZ	Es handelt sich um eine unwiderrufliche Freistellung durch den Arbeitgeber mit tatsächlicher Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes. Die Freistellung erfolgte einvernehmlich: <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	Für die rechtliche Würdigung ist es erforderlich zu wissen, ob die Freistellung einvernehmlich oder einseitig erfolgte. Antwortmöglichkeiten: <b>J</b> = einvernehmlich <b>N</b> = einseitig durch den Arbeitgeber
-----------	-----	----	---	---	--	--

Anzugeben ist, ob bei Vorliegen einer unwiderruflichen Freistellung durch den Arbeitgeber mit Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes, die Freistellung einvernehmlich oder einseitig durch den Arbeitgeber erfolgt ist.

Liegt keine unwiderrufliche Freistellung durch den Arbeitgeber mit Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes vor (z.B. Freistellung durch den Arbeitgeber ohne Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes) sind keine Angaben vorzunehmen.

Rechtliche Grundlagen:

§ 138 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III, § 159 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

### 3.12.3.3 Beginn unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung

058 - 065	008	n		BEGINN UNWIDERRUF- LICHE FREI- STELLUNG MIT WEI- TERZAHLUNG AVUWFWZBEG	Datum des Beginns der unwiderruflichen Freistellung durch den Arbeitgeber mit tatsächlicher Wei- terzahlung des Ar- beitsentgeltes  in der Form: <b>jhjmm</b>	
-----------	-----	---	--	--	--	--

Datum des Beginns der unwiderruflichen Freistellung mit Weiterzahlung. Das Datum der unwiderruflichen Freistellung darf nicht kleiner als das Ende des Beschäftigungsverhältnisses (BVEND) – siehe 3.12.1.2

Rechtliche Grundlagen:  
Siehe "Unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung"

### 3.12.3.4 Letzte vollständige Entgeltabrechnung am

066 - 071	006	n	M	LETZTE VOLLSTA- ENDIGE ENTGEL- TABRECHNUNG AVLETZTRL	Monat, für den die letzte vollständige Entgeltabrechnung (Rechnungslauf) vor dem Ende des Be- schäftigungsverhält- nisses durchgeführt wurde (d. h. stan- darmäßig keine Änderung mehr zu erwarten ist)  in der Form: <b>jhjmm</b>	
-----------	-----	---	---	---	---	--

Hier ist der Monat zu melden, für den die letzte vollständige Entgeltabrechnung vor dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis durchgeführt wird; dies gilt auch bei nachträglicher Vertragserfüllung.

Beispiel:  
Das Gehalt wird immer am 15. des Folgemonats abgerechnet.

- Kündigung am 25.09.2013 zum 31.12.2013
- letzte vollständige Entgeltabrechnung: 11/2013

Das Dezembergehalt wird erst im Januar 2014, mithin nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis, abgerechnet und zufließen. Deshalb ist hier der November 2013 anzugeben.

Im Falle einer unwiderruflichen Freistellung mit Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (AVUWFWZ-BEG) ist hier das Datum des Monats anzugeben für den die letzte vollständige Entgeltabrechnung vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses (AVEND) durchgeführt wurde.

Beispiel:  
Das Gehalt wird immer am 15. des laufenden Monats abgerechnet.

- Kündigung am 25.09.2021 zum 31.12.2021
- Unwiderrufliche Freistellung mit Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (AVUWFWZBEG) ab 01.10.2021

Bei Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2021 war das Dezembergehalt bereits abgerechnet und die Auszahlung veranlasst. Deshalb ist hier der Dezember 2021 anzugeben.

Rechtliche Grundlagen:  
§ 151 Abs. 1 Satz 1 SGB III i.V.m. § 150 Abs. 1 Satz 1 SGB III



### 3.12.3.5 Kündigung Arbeitsverhältnis durch

072 - 072	001	n	m	BEENDIGUNG AV DURCH AVKUEDU	Beendigung des Arbeitsverhältnisses <b>1</b> = durch den Arbeitgeber <b>2</b> = durch den Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt <b>3</b> = durch den Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte ansonsten zum selben Zeitpunkt gekündigt <b>4</b> = durch einen Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt <b>5</b> = durch einen Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte ansonsten zum selben Zeitpunkt gekündigt <b>6</b> = kraft Gesetzes oder Tarifvertrag (z. B. Ausbildung)	
-----------	-----	---	---	-----------------------------------	---	--

Frage, ob das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet wurde. Bei den Schlüsseln 3 und 5 wird nach der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers gefragt, weil dadurch ggf. der Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe verhindert wird. Wenn der Arbeitgeber ohnehin gekündigt hätte, kann darin ein rechtfertigender Grund für die Kündigung durch den Arbeitnehmer gesehen werden. Die Schlüssel 2 und 4 sind zu melden, wenn der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitnehmerkündigung oder eines Aufhebungsvertrages nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte. Schlüssel 6 ist z. B. bei Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses ohne Übernahme des Auszubildenden zu melden.

Rechtliche Grundlagen:

§ 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III

### 3.12.3.6 Kündigung schriftlich

073 - 073	001	an	m	KUENDIGUNG SCHRIFTLICH AVKUESCH	Wenn es sich um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber handelt, erfolgte sie schriftlich? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---------------------------------------	--	--

Angabe ob die Kündigung schriftlich erfolgte. Wurde das Schriftformerfordernis für die Kündigung (§ 623 BGB) missachtet, ist das Arbeitsverhältnis noch nicht wirksam beendet und der Arbeitnehmer hat weiterhin seinen Lohnanspruch.

Rechtliche Grundlagen: § 157 Abs. 3 S. 1 SGB III i.V.m. § 115 SGB X

### 3.12.3.7 Betriebsbedingte Kündigung

074 - 074	001	an	m	BETRIEBSBEDINGTE KUENDIGUNG AVKUEBETR	Handelt es sich um eine betriebsbe- dingte Kündigung mit Abfindungsan- gebot gem. § 1a KSchG? J = ja N = nein	
-----------	-----	----	---	---	--	--

Angabe, ob es sich um eine betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot gem. § 1a KSchG handelt. Im Kündigungsschreiben muss angegeben sein, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und die Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmer bei verstreichen lassen der Klagefrist eine Abfindung beanspruchen kann.

Rechtliche Grundlagen:  
§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III

### 3.12.3.8 Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG

075 - 075	001	an	m	KUENDIGUNGS- SCHUTZKLAGE GEM. § 4 KSCHG AVKUESCHUKL	Wurde vom Arbeit- nehmer Kündi- gungsschutzklage gem. § 4 KSchG er- hoben? J = ja N = nein U = unbekannt	
-----------	-----	----	---	--	---	--

Hier ist anzugeben, ob der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage gem. § 4 KSchG erhoben hat.

Rechtliche Grundlagen:  
§ 157 Abs. 3 S. 1 SGB III i.V.m. § 115 SGB X

### 3.12.3.9 Art der Zustellung der Kündigung

076 - 076	001	n	m	ART DER ZUSTEL- LUNG DER KUENDIGUNG AVKUEZUST	Wie wurde die Kün- digung zugestellt? 1 = persönlich 2 = nicht persön- lich/postalisch	Grundstellung unzu- lässig bei AVKUEDU = 1
-----------	-----	---	---	--	--	--

Hier ist zu melden, wie die Kündigung an den Arbeitnehmer zugestellt wurde.

Rechtliche Grundlagen: §§ 38 Abs. 1 S. 2, 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB III

**3.12.3.10 Kündigungsanlass**

077 - 077	001	an	m	KUENDIGUNGSANLASS AVKUEAL	Wenn Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber erfolgte oder erfolgt wäre, erfolgte sie wegen vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	------------------------------	--	--

Hier ist die Antwort auf die Frage zu melden, ob die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber auf vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers beruht. Der zweite Fall der Spalte "Inhalt/Erläuterung" ("erfolgt wäre") betrifft die Fälle, in denen eine Arbeitnehmerkündigung vorliegt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, wobei der Arbeitgeber anderenfalls ohnehin gekündigt hätte.

Sofern ein vertragswidriges Verhalten vorliegt, ist zur eindeutigen Sachverhaltsfeststellung eine Nachfrage beim Arbeitgeber durch die Agentur für Arbeit erforderlich.

Rechtliche Grundlagen:  
§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III

**3.12.3.11 Kündigungsanlass Abmahnung**

078 – 078	001	an	m	KUENDIGUNGSANLASS ABMAHNUNG AVKUEALAM	Wenn Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber wegen vertragswidrigem Verhaltens erfolgte, war bereits eine Abmahnung wegen desselben Verhaltens erfolgt? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	--	--	--

Antwort auf die Frage, ob der Arbeitnehmer wegen desselben Verhaltens schon einmal zu einem früheren Zeitpunkt abgemahnt wurde.

**3.12.3.12 Datum der Abmahnung**

079 – 086	008	n	m	DATUM DER ABMAHNUNG AVAMDAT	Datum der (vorherigen) Abmahnung in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	Grundstellung unzulässig wenn AVKUEALAM = J
-----------	-----	---	---	--------------------------------	--	--

Datum (Zeitpunkt) der Abmahnung angeben. Bei mehreren Abmahnungen wegen desselben Verhaltens ist das Datum der jüngsten Abmahnung anzugeben.

**3.12.3.13 Zusätzliche Kündigungsvereinbarungen**

087 - 087	001	an	m	ZUSAETZLICHE KUENDIGUNGSVER- EINBARUNGEN <i>AVKUEZVB</i>	Existieren zusätz- lich vor und/oder nach der Kündigung getroffene Verein- barungen? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	--	--

Angabe, ob vor oder nach der Kündigung zusätzliche Vereinbarungen getroffen wurden (z.B. Abwicklungsvertrag).

**3.12.3.14 Sozialauswahl vorgenommen**

088 - 088	001	an	m	SOZIALAUSWAHL VORGENOMMEN <i>SAW</i>	Wurde eine Sozial- auswahl vorgenom- men? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein <b>E</b> = entfällt, weil personenbedingte Kündigung	
-----------	-----	----	---	--	---	--

Anzugeben ist, ob eine Sozialauswahl gem. § 3 Abs. 2 KSchG vorgenommen worden ist.

Rechtliche Grundlagen: § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III

**3.12.3.15 Sozialauswahlprüfung von AA Name**

089 - 091	003	an	m	SOZIALAUSWAHL- PRUEFUNG VON AA <i>SAWPRSC</i>	Wenn die Sozial- auswahl von einer Arbeitsagentur ge- prüft wurde ist der Schlüssel der jewei- ligen Arbeitsagentur entsprechend der Aufstellung aller Agenturen für Arbeit der BA einzutragen.	
-----------	-----	----	---	---	--	--

Nach § 17 KSchG besteht unter bestimmten Voraussetzungen eine Anzeigepflicht bei Entlassungen im größeren Umfang. Die Wirksamkeit hängt von der Zustimmung der Agentur für Arbeit ab (§ 18 Abs. 1 KSchG). Anzugeben ist der Schlüssel der Arbeitsagentur (dreistellige Dienststellenummer), welche die Prüfung vorgenommen hat.

Rechtliche Grundlagen: §§ 17, 18 KSchG

**3.12.3.16 Kündigung durch Arbeitgeber wäre wann ausgesprochen worden?**

092 - 099	008	n	m	KUENDIGUNG DURCH AG WAERE WANN AUSGESPRO- CHEN WORDEN <i>AGKUEAM</i>	Wenn der Arbeitge- ber die Kündigung ausgesprochen hätte, wäre die Kün- digung am folgen- den Termin ausge- sprochen worden  in der Form: <b>jhjmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	--	---	--

Angabe des hypothetischen Kündigungszeitpunktes ("Kündigung am ...").

### 3.12.3.17 Kündigung durch Arbeitgeber wäre zu welchem Zeitpunkt ausgesprochen worden?

100 - 107	008	n	m	KUENDIGUNG DURCH AG WAERE ZU WELCHEM ZEIT- PUNKT AUSGE- SPROCHEN WOR- DEN AGKUEZU	Wenn der Arbeitge- ber die Kündigung ausgesprochen hätte, wäre die Kün- digung zum folgen- den Termin ausge- sprochen worden in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	---	---	--

Angabe des hypothetischen letzten Tages der Betriebszugehörigkeit ("Kündigung zum ...")

### 3.12.4 Kündigungsfrist

#### 3.12.4.1 Kündigungsfrist

108 - 110	003	n	m	KUENDIGUNGS- FRIST KF	Die maßgebende (gesetzl., tarifver- traglich, vertraglich) Kündigungsfrist des Arbeitgebers (Zahlenwert bezo- gen auf die Zeitein- heit in KFZE)	Grundstellung zuläs- sig, wenn: - Beendigung ei- nes Ausbildungs- verhältnisses - Beendigung ei- nes Arbeitsver- hältnisses durch Befristung - zeitlich unbe- grenztem Aus- schluss einer Kündigung
-----------	-----	---	---	-----------------------------	---	---

Die maßgebende gesetzliche/tarifvertragliche/vertragliche Kündigungsfrist. Alle Angaben beziehen sich auf Kündigungen durch den Arbeitgeber/Auftraggeber/Zwischenmeister.

Angaben sind grundsätzlich vorzunehmen mit Ausnahme von:

- Ausbildungsverhältnis, welches mit der Abschlussprüfung geendet hat
- Befristetes Beschäftigungsverhältnis, welches durch Fristablauf endete
- Beschäftigungsverhältnisse in denen die Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war und kein wichtiger Grund für die Kündigung vorliegt.

Beispiel: Die Kündigungsfrist beträgt 2 Monate zum Monatsende (KF = 2).

Rechtliche Grundlagen:

§ 158 Abs. 1 und Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB III

#### 3.12.4.2 Kündigungsfrist Zeiteinheit

111 - 111	001	N	m	KUENDIGUNGS- FRIST ZEITEINHEIT KFZE	Zeiteinheit, in der die Kündigungsfrist angegeben wurde <b>1</b> = Kalendertage <b>2</b> = Werktage <b>3</b> = Wochen <b>4</b> = Monate	
-----------	-----	---	---	--	---	--

Es wird die Zeiteinheit benötigt, in der die Kündigungsfrist angegeben wurde. Sollten arbeitsvertraglich andere Zeiteinheiten vereinbart sein, so hat eine sachverhaltsbezogene Umrechnung auf eine der angegebenen Zeiteinheiten durch die Person, die zur Ausstellung der Bescheinigung verpflichtet ist, zu erfolgen.

Beispiel: Die Kündigungsfrist beträgt 2 Monate zum Monatsende (KFZE = 4).

Rechtliche Grundlagen: Siehe "Kündigungsfrist"

### 3.12.4.3 Bezugszeitpunkt Kündigungsfrist

112 - 112	001	N	m	BEZUGSZEITPUNKT KUENDIGUNGSFRIST <i>KFBZ</i>	Terminierung der Kündigungsfrist <b>1</b> = zum Ende der Woche <b>2</b> = zum 15. des Monats <b>3</b> = zum Monatsende <b>4</b> = zum Ende des Vierteljahres <b>5</b> = zum Ende des Halbjahres <b>6</b> = zum Jahresabschluss <b>7</b> = ohne festes Ende	
-----------	-----	---	---	--	---	--

Es wird die Terminierung benötigt, in der die Kündigungsfrist angegeben wurde.

Beispiel: Die Kündigungsfrist beträgt 2 Monate zum Monatsende (3 = zum Monatsende).

Rechtliche Grundlagen: Siehe "Kündigungsfrist"

### 3.12.4.4 Ausschluss der Kündigung

113 - 113	001	An	m	AUSSCHLUSS DER KUENDIGUNG <i>KA</i>	Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber / Auftraggeber / Zwischenmeister gesetzlich oder (tarif-)vertraglich ausgeschlossen?  <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	---	--

Bitte angeben, ob die ordentliche Kündigung gesetzlich oder (tarif-)vertraglich ausgeschlossen ist.

#### Eine Kündigung ist beispielsweise ausgeschlossen bei

- Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern, Wahlvorständen und
- Wahlbewerbern nach dem BetrVG,
- befristetem Arbeitsverhältnis ohne Vereinbarung eines Kündigungsrechts,
- Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit,
- Schwerbehinderung,
- Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung,
- Wehrdienst, Zivildienst, Soldaten auf Zeit (2 Jahre),
- häuslicher Pflege eines nahen Angehörigen,
- Familienpflegezeit und Nachpflegephase.

Eine ordentliche Kündigung kann auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt werden.

Insofern muss, wenn nur eine oder zwei Varianten ausgeschlossen werden, eine Betrachtung des Einzelfalls erfolgen. Ist in Ihrem Beispiel lediglich die betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen, so ist auf den Einzelfall abzustellen und der konkrete Sachverhalt abzubilden. Erfolgte die Kündigung betriebsbedingt, so wird hier „JA“ anzugeben sein. Erfolgte eine ordentliche Kündigung aus

personen- oder verhaltensbedingten Gründen, so liegt kein wirksamer Kündigungsausschluss vor und die Frage ist zu verneinen.

Dabei gilt es zu beachten, dass diese Frage auch im Rahmen der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung ist. In diesen Fällen wie z.B. bei Aufhebungsverträgen muss der AG dementsprechend eine hypothetische Überlegung vornehmen und uns das Ergebnis entsprechend mitteilen.

Konkret:

In Ihrem Beispiel des Freiwilligenprogramms mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen werden bestimmten Personen Aufhebungsverträge mit Sprinterprämie angeboten. In diesen Fällen muss beim Erstellen der Bescheinigung im Rahmen dieser Frage durch den AG geprüft werden, ob – wenn der Aufhebungsvertrag nicht angenommen worden wäre – lediglich eine betriebsbedingte Kündigung möglich gewesen wäre (regelmäßig anzunehmen, wenn keine personen- oder verhaltensbedingten Gründe parallel vorliegen). Da dies der Regelfall sein wird, wäre dementsprechend die Frage nach dem Kündigungsausschluss in diesem Einzelfall (s.o.) zu bejahen.

Rechtliche Grundlagen:  
Siehe "Kündigungsfrist"

**3.12.4.5 Zeitlich unbegrenzter Ausschluss der Kündigung**

114 – 114	001	an	m	ZEITLICH UNBEGRENZTER AUSSCHLUSS DER KUENDIGUNG <i>KAU</i>	Ist die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	Grundstellung unzulässig, wenn <i>KA</i> = J
-----------	-----	----	---	---	---	---

Bitte angeben, ob die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war. Die Frage ist auch mit "Ja" zu beantworten, wenn die ordentliche Kündigung gesetzlich, nach Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag ausgeschlossen war. Ebenso ist die Frage mit "Ja" zu beantworten, wenn die ordentliche Kündigung zwar zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war, dennoch eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt ist (z.B. Betriebsstilllegung).

Beispiele:

- Ein zeitlich unbegrenzter Ausschluss kann vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer nach dem Tarifvertrag wegen seines Alters und 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 den Arbeitnehmer und seinen letzten Arbeitsplatz zutrifft. Dementsprechend ist diese Frage mit nein zu beantworten, wenn die Voraussetzungen z.B. für tarif- oder einzelvertragliche Öffnungsklauseln erfüllt sind.
- Die Schwerbehinderteneigenschaft, die zur Kündigung eine Zustimmung des Integrationsamtes nach §§ 85 ff. SGB IX erfordert, stellt einen zeitlich begrenzten Ausschluss der ordentlichen Kündigung dar. Die Frage nach zeitlich unbegrenzten Ausschluss ist zu verneinen.

Rechtliche Grundlagen: Siehe "Kündigungsfrist"

**3.12.4.6 Grund für Aufhebung des zeitlich unbegrenzten Ausschlusses der Kündigung**

115 - 115	001	an	m	GRUND FUER AUFHEBUNG ZEITLICH UNBEGRENZTEN AUSSCHLUSS DER KUENDIGUNG <i>KAUAUG</i>	Wurde die fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund ausgesprochen, obwohl die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war?  <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	Grundstellung unzulässig, wenn <i>KAU</i> = J
-----------	-----	----	---	---	--	--

Die Frage ist mit "Ja" zu beantworten, wenn die ordentliche Kündigung zwar zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war, dennoch eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt ist. Eine Berechtigung zur fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund kann beispielsweise in Fällen einer Betriebsstilllegung gegeben sein.

Rechtliche Grundlagen: § 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III



### 3.12.4.7 Ordentliche Kündigung nur gegen Leistung zulässig

116 - 116	001	an	m	<b>ORDENTLICHE KUENDIGUNG NUR GEGEN LEISTUNG ZULAES- SIG OKGL</b>	Ist die ordentliche Kündigung (tarif-) vertraglich nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistungen zulässig? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	---	--

Die ordentliche Kündigung ist (tarif-)vertraglich nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistungen zulässig.

Rechtliche Grundlagen: § 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III

### 3.12.4.8 Fristgebundene Kündigung bei ordentlicher Kündigung gegen Leistung möglich

117 - 117	001	an	m	<b>FRISTGEBUNDENE KUENDIGUNG BEI ORDENTLICHER KUENDIGUNG GE- GEN LEISTUNG MOEGLICH OKGLFG</b>	Liegen gleichzeitig die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor oder wären diese ohne besondere (tarif-) vertragliche Kündigungsregelung gegeben gewesen?  <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	Grundstellung zulässig, wenn <b>OKGL = N</b>
-----------	-----	----	---	---	---	---

Beispiel:

Eine Berechtigung zur fristgebundenen Kündigung aus wichtigem Grund kann in Fällen einer Betriebsstilllegung gegeben sein.

Die Frage ist auch mit „Ja“ zu beantworten, wenn die ordentliche Kündigung zu einem Zeitpunkt ausgeschlossen war, der/die Arbeitnehmer:in durch die Erfüllung einer tariflichen Öffnungsklausel wieder kündbar wird und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur mit der Gewährung einer Entlassungsentschädigung verbunden ist (z.B. nach Tarifvertrag oder Sozialplan).

Rechtliche Grundlagen: § 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III

### 3.12.5 Zusatzleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### 3.12.5.1 Leistungszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnis/ Beschäftigungsverhältnis

118 - 118	001	an	M	LEISTUNGSZAH- LUNG BEI BEENDI- GUNG DES AV-BV AVENLZ	Erfolgt die Zahlung einer Entlassungsentschädigung (Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung) oder besteht ein Anspruch auf Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses bzw. Heimarbeitsverhältnisses?  J = ja N = nein U = ungewiss	Zulässig ist nur "J", "N" oder "U"
-----------	-----	----	---	---	---	------------------------------------

Hier ist anzugeben, ob wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung, eine Urlaubsabgeltung oder ein Anspruch auf Arbeitsentgelt (über das Arbeitsverhältnis hinaus) gezahlt wird.

Insbesondere bei der Entlassungsentschädigung kommt es auf die konkrete Bezeichnung nicht an.

Entscheidend ist, dass der Anspruch auf die Leistung in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet liegt.

Als Entlassungsentschädigung zählen z. B. Abfindungen, Aufstockungsbeträge, Forderungsverzichte des Arbeitgebers, Sachbezüge oder Sonderzahlungen des Arbeitgebers zur betrieblichen oder privaten Altersvorsorge des Arbeitnehmers. Werden die auf die Abfindung entfallenden Steuern durch den Arbeitgeber übernommen, sind diese der Abfindung hinzuzuzählen. Keine Entlassungsentschädigung sind z. B. rückständiger Arbeitslohn, Treueprämien, Jubiläumsgelder oder die Auszahlung von Wertguthaben nach § 7 Abs. 1a SGB IV wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Ausprägung "ungewiss" ist lediglich in den Fällen anzugeben, in denen noch keine verbindliche Entlassungsentschädigung vereinbart oder wirksam geworden ist.

Ist eine Entlassungsentschädigung vereinbart oder wirksam geworden, aber die konkrete Höhe, Zeitpunkt oder Modalität noch nicht bekannt, so ist die Ausprägung "Ja" anzugeben.

Rechtliche Grundlagen: §§ 156 Abs. 4, 157, 158 SGB III sowie § 312 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III

### 3.12.5.2 Grund für Ungewissheit der Leistungszahlung

119 - 120	002	n	m	GRUND FUER UNGEWISSHEIT AUF LEISTUNGSAUFLAGE AVENLZG	Ist die "Leistungszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Beschäftigungsverhältnisses" ungewiss, bitte den Grund angeben. <b>01</b> = Entgeltanspruch streitig <b>02</b> = Entgeltanspruch unklar <b>03</b> = Abrechnung noch nicht abgeschlossen <b>04</b> = Sonstiges	Zulässig sind nur die Ziffern "01" bis "04" oder Grundstellung.  Grundstellung ist unzulässig, wenn AVENLZ, BVEGEN, AVENUAG oder AVENVL = "U" ist.
-----------	-----	---	---	---	---	--

Zu Schlüssel 01: Der Entgeltanspruch ist streitig, wenn ein (Arbeits-) Gerichtsverfahren anhängig ist.

Rechtliche Grundlagen:

Siehe "Leistungszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnis/Beschäftigungsverhältnis"

### 3.12.5.3 Entlassungsentschädigung/Abfindung

121 - 121	001	an	M	ABFINDUNG ABF	Wurde eine Entlassungsentschädigung wegen der Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses gezahlt? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein <b>U</b> = ungewiss	
-----------	-----	----	---	------------------	---	--

Entlassungsentschädigungen s. LEISTUNGSAUFLAGE BEI BEENDIGUNG DES AV-BV (AVENLZ)

### 3.12.5.4 Entlassungsentschädigung/Abfindung Brutto

122 - 131	010	n mit 2 NK	m	ABFINDUNG HOEHE BRUTTO ABFHOE	Höhe der Entlassungsentschädigung (brutto)	Grundstellung unzulässig, wenn ABF= J
-----------	-----	------------	---	----------------------------------	--	---------------------------------------

Anzugeben ist der Bruttobetrag der Entlassungsentschädigung (auch bei Nettoabfindung). Ist das Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres des Arbeitnehmers beendet worden, sind Beträge, die der Arbeitgeber für die Rentenversicherung des Arbeitnehmers nach § 187a Abs. 1 SGB VI oder vergleichbare Beiträge für berufsständische Versorgungseinrichtungen unmittelbar aufwendet, nicht anzugeben.

Ergeben sich Änderungen der Höhe der Entlassungsentschädigung, so ist die zunächst übermittelte Arbeitsbescheinigung (mit der ursprünglichen Höhe der Entlassungsentschädigung) unverzüglich durch eine erneute und angepasste Arbeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber zu ersetzen.

Rechtliche Grundlagen:

§§ 158 SGB III, 312 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III

### 3.12.5.5 Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit

132 - 133	002	n	m	BETRIEBS-/UNTER-NEHMENSZUGEHÖRIGKEIT <i>BETZU</i>	Dauer der Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit (auf volle Jahre nach unten abgerundet)	Grundzustellung unzulässig, wenn ABF = J
-----------	-----	---	---	--	---	--

Durch einen Betriebsübergang nach § 613a BGB wird die Betriebszugehörigkeit nicht unterbrochen. Ist zweifelhaft, ob eine Zeit als Zeit der Zugehörigkeit zu demselben Betrieb oder Unternehmen zu betrachten ist (z.B. bei Unterbrechungszeiten oder Zeiten, die in anderen Betrieben desselben Konzerns zurückgelegt wurden), so ist von den Grundsätzen auszugehen, die der Arbeitgeber für die Berechnung der Beschäftigungsdauer bei der Ermittlung der Kündigungsfrist anzuwenden hätte (z.B. die einschlägige tarifvertragliche Regelung).

Beispiel: Arbeitsverhältnis beginnt am 01.03.2013 nach saisonaler Unterbrechung (z. B. bei Maurer). Der Arbeitnehmer ist bereits seit dem 01.05.1999 im gleichen Betrieb (Unterbrechungen durch Winterpausen).

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt somit: 13 Jahre

Hinweis: Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 12 Monaten und der Gewährung einer Abfindung (ABF = J) ist es erforderlich bei der Betriebs- /Unternehmenszugehörigkeit dennoch den Wert "01" zu liefern.

Rechtliche Grundlagen:

§§ 158 Abs. 2 Satz 3 SGB III, 312 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III

### 3.12.5.6 Arbeitsentgelt/Gehalt nach Ende Beschäftigungsverhältnis

134 - 134	001	an	M	ARBEITSENTGELT NACH ENDE BV <i>BVEGEN</i>	Wird das Arbeitsentgelt über das Beschäftigungsverhältnis hinaus gezahlt? J = ja N = nein U = ungewiss	Anzugeben sind alle Ansprüche nach <i>AVEND/BVEND</i> .
-----------	-----	----	---	--	---	---

Arbeitsentgelt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus ist z.B. auch bei einer Neufestsetzung des Endes des Arbeitsverhältnisses durch Urteil/Vergleich mit Entgeltanspruch zu zahlen. Dies gilt nicht für eine Abgeltung durch eine Entlassungsentschädigung/Abfindung (vgl. "Leistungszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnis/Beschäftigungsverhältnis").

Rechtliche Grundlagen: § 157 Abs. 1 SGB III

### 3.12.5.7 Arbeitsentgelt/Gehalt nach Ende Beschäftigungsverhältnis bis

135 - 142	008	n	m	ARBEITSENTGELT NACH ENDE BV BIS <i>BVEGENB</i>	Arbeitsentgelt wird über das Beschäftigungsverhältnis hinaus gezahlt bis zum in der Form: <b>jhjmmtt</b>	Anzugeben sind alle Ansprüche nach <i>AVEND/BVEND</i>  Grundstellung unzulässig wenn <i>BVEGEN</i> = J
-----------	-----	---	---	---	---	--

Es muss das Datum angegeben werden, bis wann das Arbeitsentgelt/Gehalt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus gezahlt wurde.

Rechtliche Grundlagen: § 157 Abs. 1 SGB III

### 3.12.5.8 Urlaubsabgeltung bei Beendigung Arbeitsverhältnis

143 - 143	001	an	M	URLAUBSABGELTUNG BEI BEENDIGUNG AV AVENUAG	Wurde eine Urlaubsabgeltung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein <b>U</b> = Ungewiss	Anzugeben sind alle Ansprüche nach AVEND/BVEND
-----------	-----	----	---	---	---	--

Überstunden begründen keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Rechtliche Grundlagen: § 157 Abs. 2 SGB III

### 3.12.5.9 Urlaubsdauer nach Ende Arbeitsverhältnis

144 - 151	008	n	m	URLAUBSDAUER NACH ENDE AV BVENUR	Bei Inanspruchnahme des Urlaubs im Anschluss an das Arbeitsverhältnis betrüge seine Dauer nach den gesetzlichen/(tarif-)vertraglichen Bestimmungen in der Form: <b>jhjmmtt</b>	Anzugeben sind alle Ansprüche nach AVEND
-----------	-----	---	---	-------------------------------------	---	--

Frage, bis zu welchem Zeitpunkt der Urlaub gedauert hätte (Datum des Urlaubendes). 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. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben sind nach § 5 Abs. 2 BundesurlaubsG auf volle Tage aufzurunden.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis endet am 28.02.2013. Der Arbeitnehmer hatte laut den arbeitsvertraglichen Bestimmungen eine Fünf-Tage-Woche (Mo - Fr.). Aus dem Arbeitsverhältnis hinaus besteht ein Restanspruch auf 4 Urlaubstage. Die reguläre Urlaubsabgeltung besteht demnach bis zum 06.03.2013.

Rechtliche Grundlagen: § 157 Abs. 2 SGB III

### 3.12.5.10 Vorruhestandsleistung bei Beendigung Arbeitsverhältnis

152 - 152	001	an	M	VORRUHESTANDSLEISTUNG BEI BEENDIGUNG AV AVENVL	Erfolgt eine Vorruhestandsleistung oder vergleichbare Leistung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein <b>U</b> = ungewiss	Anzugeben sind alle Ansprüche nach AVEND/BVEND.
-----------	-----	----	---	---	--	---

Auf die konkrete Bezeichnung "Vorruhestandsgeld" kommt es nicht an. Entscheidend ist die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, dass er aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Rechtliche Grundlagen: § 156 Abs. 4 SGB III

### 3.12.5.11 Beginn Vorruhestandsgeld bei Beendigung Arbeitsverhältnis

153 - 160	008	n	m	BEGINN VORRUHE- STANDSGELD BEI BEENDIGUNG AV AVENVGB	Beginn der Vorruhe- standsgeldzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Form: <b>jhjmmtt</b>	Grundstellung unzu- lässig, wenn AVENVL = "J"
-----------	-----	---	---	---	--	---

Angabe des Beginndatums.

Rechtliche Grundlagen: § 156 Abs. 4 SGB III

### 3.12.5.12 Vorruhestandsgeld bei Beendigung Arbeitsverhältnis

161 - 165	005	n mit 2 NK	m	VORRUHESTANDS- GELD BEI BEENDI- GUNG AV AVENVG	Vorruhestandsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Hundert des Bruttoarbeitsent- gelts.	Grundstellung unzu- lässig, wenn AVENVL = "J"
-----------	-----	---------------	---	---	---	---

Höhe des Vorruhestandsgeldes vom Hundert des Bruttoarbeitsentgelts.

Rechtliche Grundlagen: § 156 Abs. 4 SGB III

### 3.12.5.13 Abfindung bis zu 0,5 Monatsgehältern

166 - 166	001	an	K	ABFINDUNG BIS ZU 0,5 MONATSENT- GELTE ABFMONAT	Bei Kündigung nach §1a KSchG: Beträgt die Abfindung bis zu 0,5 Monatsentgelte für jedes Beschäfti- gungsjahr? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	--	--

Hier ist anzugeben, ob die Abfindung im Rahmen des § 1a KSchG bleibt. Wurde dieser Wert

überschritten, ist "N" zu melden. Eine Meldung ist auch erforderlich, wenn die Abfindung im Zusammenhang mit einer anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Aufhebungsvertrag) gezahlt wurde.

Rechtliche Grundlagen: § 159 Abs. 1 S.2 Nr. 1 SGB III

### 3.12.5.14 Wäre Abfindung gezahlt worden

167 - 167	001	an	m	WAERE ABFINDUNG GEZAHLT WORDEN ABFGEZ	Wäre die Abfindung auch gezahlt wor- den, wenn die Kün- digung durch den Arbeitgeber erfolgt wäre? <b>J</b> = ja <b>N</b> = nein	
-----------	-----	----	---	---	---	--

Wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt wäre, ist anzugeben, ob die Abfindung auch dann gezahlt worden wäre.

Rechtliche Grundlagen: § 159 Abs. 1 S.2 Nr. 1 SGB III

### 3.12.5.15 Befristung hätte geendet am

168 - 175	008	n	m	BEFRISTUNG HAETTE GEENDET AM BFHG	Der befristete Arbeitsvertrag wurde zuletzt verlängert bis  in der Form: <b>jhjmmmtt</b>	
-----------	-----	---	---	--	---	--

Hier ist das Datum anzugeben, zu welchem der bereits verlängerte Arbeitsvertrag ausgelaufen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung beendet worden wäre.

Beispiel:

ursprüngliche Befristung bis zum 31.07.2013

Verlängerung des Vertrages bis 31.03.2014

Nun erfolgt eine Kündigung seitens des Arbeitgebers zum 31.12.2013. Es ist das Enddatum der Vertragsverlängerung einzutragen.

Der befristete Arbeitsvertrag wurde zuletzt verlängert bis: 31.03.2014.

### 3.13 DBFE - Fehler

- keine Kommentierung vorgesehen -