



Bundesanstalt für Arbeit

Erläuterungen zum Ausfüllen der Insolvenzgeldbescheinigung gemäß § 314 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

- Aufgrund der Insolvenzgeldbescheinigung entscheidet das Arbeitsamt über den Anspruch des Arbeitnehmers (bzw. des Dritten) auf Insolvenzgeld nach §§ 183 bis 189 SGB III.
- Die Insolvenzgeldbescheinigung ist eine Urkunde, zu deren Ausstellung der Insolvenzverwalter/der Treuhänder oder der Arbeitgeber verpflichtet ist. Etwaige Änderungen oder Ergänzungen der Eintragungen sind mit Unterschrift zu bescheinigen.

Wichtiger Hinweis: Das nicht richtige oder nicht vollständige Ausfüllen der Insolvenzgeldbescheinigung kann zu Schadensersatzansprüchen (§ 321 Nr. 1 SGB III) des Arbeitsamtes führen.

- Neben dem bundesweit einheitlich zu verwendenden Vordruck der Bundesanstalt für Arbeit (BA II Insg 4 – Insolvenzgeldbescheinigung -) können auch von Insolvenzverwaltern selbst entwickelte maschinell erstellte Vordrucke als Insolvenzgeldbescheinigungen i.S. des § 314 Abs. 1 SGB III anerkannt werden, sofern diese den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und gegebenenfalls in Verbindung mit ergänzenden Erklärungen des Insolvenzverwalters eine ausreichende Prüfung der bescheinigten Arbeitsentgeltansprüche ermöglichen. Über die Zulässigkeit solcher maschinell erstellter Bescheinigungen entscheiden die Arbeitsämter bzw. die Landesarbeitsämter, wenn die Zuständigkeit mehrerer Arbeitsämter gegeben ist.

- Zu 1 Anspruch auf Insolvenzgeld haben nur **Arbeitnehmer**. Arbeitnehmer ist, wer eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu einem Arbeitgeber ausübt. Persönlich abhängig ist bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb der Beschäftigte, der in den Betrieb eingegliedert ist und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, das Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung umfasst.

Kennzeichnend für eine **selbständige Tätigkeit** ist dagegen das eigene Unternehmerrisiko, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die Möglichkeit, frei über Arbeitsort und Arbeitszeit zu verfügen. Die Bescheinigung ist daher z.B. nicht für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH auszufüllen, denen wegen ihrer Beteiligung an der Gesellschaft bzw. ihres sonstigen maßgeblichen Einflusses die Arbeitnehmereigenschaft fehlt (im Zweifelsfall sollte der beim Arbeitsamt erhältliche „Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH“ zusätzlich ausgefüllt werden).

- Zu 2 **Arbeitgeber** im Sinne der Vorschriften über das Insolvenzgeld ist derjenige, dem die Arbeitsleistung geschuldet wird und der das Arbeitsentgelt zu zahlen hat. Das ist im Falle einer Kapitalgesellschaft z. B. die GmbH, nicht aber deren Zweigbetrieb.

Die Frage nach der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zu einer bestimmten Berufsgenossenschaft ist nur dann mit „ja“ zu beantworten, wenn der Unternehmer **Mitglied einer landwirtschaftlichen** oder der **Gartenbau-Berufsgenossenschaft** ist (war) und in seinem Betrieb Arbeitnehmer beschäftigt sind (waren). Dies trifft insbesondere für alle bodenbewirtschaftenden Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft, des Gartenbaus sowie des Wein-, Obst- und Gemüsebaus zu. Bitte in diesem Falle die **Mitgliedsnummer** angeben.

- Zu 3 Unter der **vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit** ist die vollständige Beendigung der gesamten betrieblichen Betätigung des Arbeitgebers zu verstehen. Die Einstellung der Tätigkeit eines einzelnen Betriebes ist deshalb dann nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber andere Betriebe weiterführt. Als Tag der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit ist der Tag anzusehen, an dem die letzte dem Betriebszweck dienende Tätigkeit für dauernd **nicht wiederaufgenommen** worden ist. Insolvenztage im Sinne des § 183 Abs. 1 Nr. 3 SGB III ist daher stets der Kalendertag, der auf den Tag folgt, an dem die letzte dem Betriebszweck dienende Tätigkeit tatsächlich stattgefunden hat, und zwar auch dann, wenn diese keine volle Arbeitsschicht umfasste. Der folgende Kalendertag im vorgenannten Sinne kann z.B. auch ein Sonntag, Feiertag oder ein sonstiger betriebsüblich arbeitsfreier Werktag sein.

- Zu 4 Im Fall des § 183 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist Insolvenztage der Tag, an dem das **Insolvenzverfahren** über das Vermögen des Arbeitgebers **eröffnet** worden ist. Ist der Arbeitgeber eine Personengesellschaft, ist es nicht erforderlich, dass auch über das Privatvermögen der persönlich haftenden Gesellschafter (z. B. bei OHG, KG) das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.
- Zu 5 Im Falle des § 183 Abs. 1 Nr. 2 SGB III ist Insolvenztage der Tag, an dem der **Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens** über das Vermögen des Arbeitgebers **mangels Masse abgewiesen** worden ist. Die Abweisung eines Insolvenzantrages wegen Unzulässigkeit oder die Zurückweisung eines Insolvenzantrages wegen Fehlens eines Insolvenzgrundes genügt nicht.
- Zu 6 **Weiterarbeit/Arbeitsaufnahme in Unkenntnis des Insolvenzereignisses:** Hat der Arbeitnehmer nach einem Insolvenzereignis z. B. noch zwei Wochen gearbeitet, jedoch erst vier Wochen nach dem gerichtlichen Beschluss von diesem Kenntnis erlangt, ist der letzte Tag der zwei Wochen der letzte Arbeitstag in Unkenntnis des Insolvenzereignisses.
- Zu 7 **Lohnabrechnungsstelle** ist die Stelle, in der die Arbeitszeit- und Lohnunterlagen der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Eintritts des Insolvenzereignisses geführt werden. Allein die Auswertung der Unterlagen bzw. die Erstellung der Lohnabrechnungen durch Dritte (z. B. Steuerberater) begründet keine andere Zuständigkeit. Verfügt der Arbeitgeber über **mehrere Lohnabrechnungsstellen**, die sich in Bezirken unterschiedlicher Arbeitsämter befinden, sind für die Gewährung des Insolvenzgeldes grundsätzlich mehrere Arbeitsämter zuständig. Allerdings können im Einzelfall, bei Vorliegen sachlicher Gründe, auch **besondere Zuständigkeitsregelungen** getroffen werden (z.B. alleinige Zuständigkeit des Arbeitsamtes, in dessen Bezirk der Hauptsitz des Unternehmens liegt). Die besondere Zuständigkeitsregelung ist grundsätzlich durch das Landesarbeitsamt zu treffen.
- Zu 8 und 8a Wurde eine Vereinbarung über das Arbeitsentgelt nach den Vorschriften der Insolvenzordnung bisher nicht angefochten, sind aber Gründe bekannt, die eine solche **Anfechtung** rechtfertigen (wenn Frage 8a mit „ja“ beantwortet wird), ist - gegebenenfalls auf einem Zusatzblatt - auch anzugeben, ob mit der Ausübung des Anfechtungs- bzw. Leistungsverweigerungsrechts noch zu rechnen ist oder warum davon abgesehen wird.
- Zu 9 Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dessen letzter Tag in die jeweilige Zeile einzutragen. Der Rechtsakt zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform (§§ 623, 126 BGB). Hierbei ist außerdem zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis möglicherweise nicht rechtswirksam beendet und die Frage 9b zu bejahen ist, wenn z.B.
- die Kündigung des Arbeitgebers wegen des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (z. B. nach dem MuSchG, dem SGB IX, § 15 KSchG) nichtig ist und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung Klage erhoben hat,
 - gegen eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, die sozial ungerechtfertigt war, vom Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben wurde (vgl. §§ 4 und 7 KSchG), sofern das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des KSchG erfasst wird,
 - gegen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers, die wegen Fehlens eines wichtigen Grundes ungerechtfertigt war, vom Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben wurde (vgl. §§ 13, 4 Satz 1 und § 7 KSchG), sofern das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des KSchG erfasst wird,
 - die Entlassung gegen den Kündigungsschutz bei anzeigepflichtigen Entlassungen nach §§ 17 ff. KSchG verstößt und der Arbeitnehmer rechtzeitig Klage erhoben hat.
- Zu 10 Es sind nur die vollen **Entgeltabrechnungszeiträume** anzugeben, für die noch Arbeitsentgelt aussteht **und** die ganz oder teilweise in den **dreimonatigen Insolvenzgeld-Zeitraum** fallen. Für die Lage des Insolvenzgeld-Zeitraums ist sowohl der Eintritt des Insolvenzereignisses als auch das Ende des Arbeitsverhältnisses (vgl. Zeilen 9a, 9c und 9d) maßgebend:

Hat das **Arbeitsverhältnis** bei Eintritt des Insolvenzereignisses (vgl. Zeilen 3 bis 5) **noch bestanden** (und hat der Arbeitnehmer nicht in Unkenntnis dieses Ereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen), endet der dreimonatige Insolvenzgeld-Zeitraum am Tage vor dem Insolvenzereignis. In Fällen, in denen das **Arbeitsverhältnis** bereits **vor dem Insolvenzereignis endete**, umfasst der Insolvenzgeld-Zeitraum die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses. Der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses ist dann der letzte Tag des Insolvenzgeld-Zeitraumes.

Beispiel: Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 7.10. Das Arbeitsverhältnis bestand noch an diesem Tag. Der dreimonatige Insolvenzgeld-Zeitraum umfasst die Zeit vom 7.7. bis 6.10.

Wird im Falle der Weiterarbeit bzw. Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers in Unkenntnis des Insolvenzereignisses zusätzlich noch Zeile 6 ausgefüllt, so umfasst der Insolvenzgeld-Zeitraum die drei Monate des Arbeitsverhältnisses, die mit dem in Zeile 6 angegebenen Tag enden.

Im Falle eines **Betriebsübergangs nach § 613a BGB** wird das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber kraft Gesetzes beendet (an dessen Stelle tritt der neue Arbeitgeber). Hat ein solcher Arbeitgeberwechsel bereits **vor dem Insolvenzereignis** (Zeilen 3 bis 5) stattgefunden, endet der Insolvenzgeld-Zeitraum mit der Betriebsübernahme, da Insolvenzgeld nur für gegenüber dem insolventen Arbeitgeber bestehende Arbeitsentgeltansprüche gewährt werden kann.

Zu 11 Es ist der Gesamtbetrag des **Brutto-Arbeitsentgelts** für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum (Zeile 10) einzutragen. Das gilt auch für Arbeitsentgeltansprüche, die durch Erfüllung oder Aufrechnung bereits erloschen oder gepfändet, verpfändet oder auf einen Dritten durch Abtretung oder gesetzlichen Forderungsübergang übergegangen sind.

Zum Brutto-Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche (Geld- und Naturalleistungen), die der Arbeitnehmer **aus dem Arbeitsverhältnis** als Gegenwert für die von ihm geleistete Arbeit oder als Ersatz der ihm bei Erbringung der Arbeitsleistung entstandenen Aufwendungen zu beanspruchen hat. Dazu gehören z. B. laufende Lohn- oder Gehaltsbezüge (einschl. Urlaubsentgelt für Urlaubstage im Abrechnungszeitraum, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, **nicht dagegen** ein Anspruch auf **Urlaubsabgeltung**); Vergütung für Überstunden, Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit; Gefahren-, Wege- und Schmutzzulagen; Auslösungen; vermögenswirksame Leistungen; Beitragszuschüsse des Arbeitgebers für Arbeitnehmer, die freiwillig oder privat kranken- und/oder pflegeversichert sind nach § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) bzw. nach § 61 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) sowie Beitragszuschüsse zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nach § 172 Abs. 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), den von der Rentenversicherung befreite Angestellte beanspruchen können; Beiträge des Arbeitgebers zur Zukunftssicherung; Fahrgeldentschädigungen für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstelle; Reisekostenpauschalen. Bei Arbeitnehmern, die in **Altersteilzeitarbeit** beschäftigt sind, gehört zum Brutto-Arbeitsentgelt, neben dem Teilzeitarbeitsentgelt, auch der (steuer- und beitragsfreie) Aufstockungsbetrag, um den dieses Entgelt durch den Arbeitgeber aufgrund des Altersteilzeitgesetzes oder ergänzender arbeitsrechtlicher Grundlage aufzustocken gewesen wäre.

Nicht zum Brutto-Arbeitsentgelt zählen und daher **nicht** in Zeile 11 einzutragen sind z. B. Arbeitnehmersparzulagen; Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (auch dann nicht, wenn sie an den Arbeitnehmer abzuführen waren); Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung; **Arbeitsentgelt**, das der Arbeitnehmer **wegen** der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit **nach** der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchen kann, wie z.B. Abfindungen, die den Verlust des sozialen Besitzstandes abgelden (z. B. Abfindungen nach §§ 9, 10, 13 KSchG) sowie Entschädigungen aus einer Wettbewerbsabrede (vgl. z.B. § 74 Abs. 2 HGB). **Ansprüche auf Urlaubsabgeltung** (die nach § 7 Abs. 4 BUrlG **wegen** der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beanspruchen sind), können aufgrund der **seit 1.1.1999** geltenden Rechtslage (§ 184 Abs. 1 Nr. 1 1. Alternative SGB III) nicht mehr berücksichtigt werden.

Provisionen - soweit sie zum Bruttoarbeitsentgelt zählen - sind in das Bruttoarbeitsentgelt des Entgeltabrechnungszeitraumes (Zeile 10) einzubeziehen, in dem das die Provision begründete Geschäft abgeschlossen worden ist, soweit die Ausführung des Geschäftes tatsächlich später erfolgt oder nur wegen der Insolvenz nicht erfolgt; sie sind zusätzlich in Zeile 12

zu erläutern. Um entscheiden zu können, ob und in welchem Umfang Provisionsansprüche dem Insolvenzgeld-Zeitraum zuzuordnen sind, wird um Vorlage der maßgeblichen **einzelvertraglichen Vereinbarungen** gebeten.

Sonderzahlungen (Zuwendungen aus besonderem Anlass oder Jahressondervergütungen) sind als Arbeitsentgelt grundsätzlich in Zeile 11 einzutragen und zwar in dem Lohnabrechnungszeitraum, in dem sie zu zahlen gewesen wären (sie sind jedoch zusätzlich in Zeile 12 aufzuführen und zu erläutern).

Dies gilt **uneingeschränkt** für **Zuwendungen aus besonderem Anlass** (z. B. Jubiläumsszuwendungen, Heirats- und Geburtsbeihilfen, Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld und zum Krankengeld).

Jahressondervergütungen (z. B. Weihnachtsgeld, Gratifikation, 13. oder weiteres Monatsgehalt), die arbeitsrechtlich entstanden sind, dürfen nur mit dem **Anteil** bescheinigt werden, den der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich **für** den Insolvenzgeld-Zeitraum beanspruchen kann. Dabei kommt es in erster Linie darauf an, welche **arbeitsrechtliche Zweckbestimmung** der Jahressondervergütung zugrunde liegt.

Mit einer Jahressondervergütung können **folgende Zwecke** verfolgt werden:

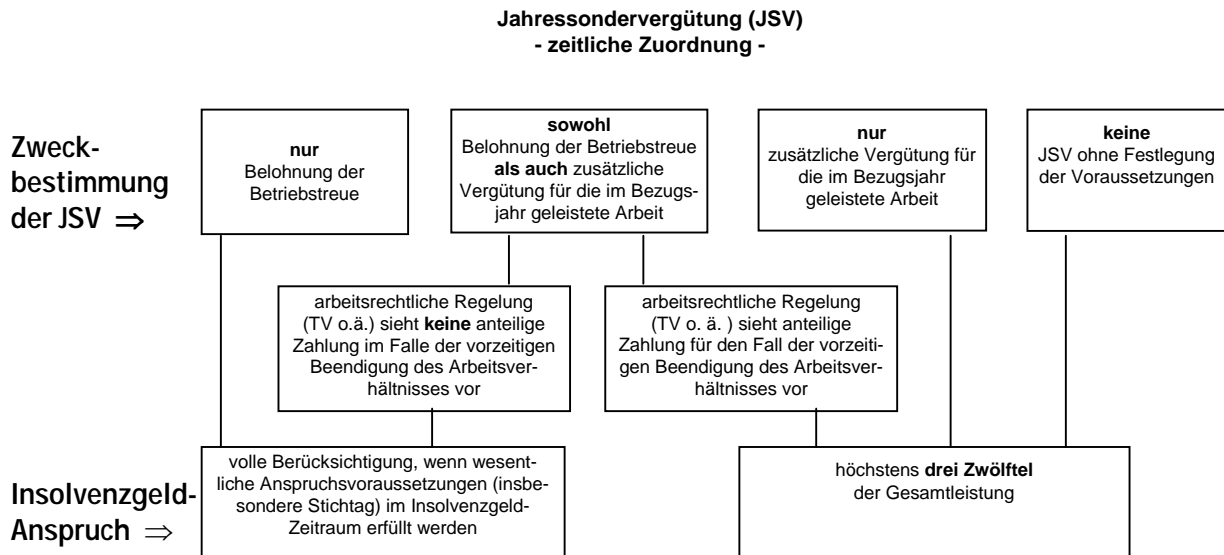
- a) Sie kann eine Anerkennung und damit eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit sein. Hierfür spricht z. B. die anteilige Zahlung der Jahressondervergütung für den Fall des Ein- oder Austritts des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres.
- b) Die Jahressondervergütung kann aber auch ein Entgelt für in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Hinweis hierfür ist z. B. die Zahlung der vollen Jahressondervergütung an Arbeitnehmer, die im Bezugsjahr wegen Erreichens der Altersgrenze, Inanspruchnahme des vorgezogenen bzw. flexiblen Altersruhegeldes oder infolge teilweiser oder voller Erwerbsminderung aus dem Betrieb ausscheiden.
- c) Die vorgenannten Zweckbestimmungen können einzeln oder auch gemeinsam einer Jahressondervergütung zugrunde liegen. Enthält die arbeitsrechtliche Zusage einer Jahressondervergütung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelarbeitsvertrag) neben einer Klausel, die vergangene und/oder künftige Betriebstreue belohnen soll, auch Regelungen, wonach die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung (zusätzlich) entlohnt werden soll, liegt eine Jahressondervergütung mit **Mischcharakter** vor. In diesem Fall kommt es für die zeitliche Zuordnung der Jahressondervergütung zum Insolvenzgeld-Zeitraum darauf an, ob die Zusage der Jahressondervergütung **im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ausdrücklich einen **anteiligen Anspruch** auf diese Leistung vorsieht.

Fallgestaltungen bei der Zuordnung der Jahressondervergütung zum Insolvenzgeld-Zeitraum:

Jahressondervergütungen, deren einziger Zweck die zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit ist (**vgl. Buchstabe a**), sind stets nur in Höhe ihres auf den Insolvenzgeld-Zeitraum entfallenden Anteils (im letzten Entgeltabrechnungszeitraum) zu bescheinigen, demnach **maximal mit 3/12 der Gesamtleistung**. Das gleiche gilt für Jahressondervergütungen, mit denen auch die Betriebstreue belohnt werden soll (Jahressondervergütung mit Mischcharakter), sofern die zugrundeliegende arbeitsrechtliche Regelung ausdrücklich eine **anteilige Zahlung** im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht (**vgl. Buchstabe c**).

Jahressondervergütungen, die nicht der Arbeitsleistung bestimmter Kalendertage oder Entgeltzahlungszeiträume zuzuordnen sind und deren einziger Zweck die Belohnung der Betriebstreue ist (**vgl. Buchstabe b**), sind in voller Höhe zu berücksichtigen, **wenn ihre wesentlichen Anspruchsvoraussetzungen im Insolvenzgeld-Zeitraum erfüllt worden sind** (z.B. Vorliegen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag). Gleiches gilt für Jahressondervergütungen, mit denen auch die bereits geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden soll (Jahressondervergütung mit Mischcharakter), sofern die zugrundeliegende arbeitsrechtliche Grundlage **keine** ausdrückliche Regelung über eine anteilige Zahlung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthält (**vgl. Buchstabe c**). Derartige Jahressondervergütungen sind in dem Lohnabrechnungszeitraum zu bescheinigen, in dem sie üblicherweise ausgezahlt worden wären.

Die nachfolgende Übersicht soll die Zuordnung der Jahressondervergütung zum Insolvenzgeld-Zeitraum erleichtern:



Anmerkung: Unabhängig von der zeitlichen Zuordnung der JSV ist immer zu prüfen, ob nach der arbeitsrechtlichen Regelung (z. B. Tarifvertrag) auch alle weiteren Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs auf die JSV erfüllt sind, z. B. Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit, Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag usw. Da im allgemeinen nur anhand von Tarifverträgen, Betriebs- oder Einzelvereinbarungen beurteilt werden kann, welche Zweckbestimmung einer JSV zugrunde liegt, und welche weiteren Anspruchsvoraussetzungen im Einzelfall erfüllt sein müssen, wird um Vorlage entsprechender Unterlagen gebeten.

Zu 12 **Sonderzahlungen** sind, obwohl sie bereits im Brutto-Arbeitsentgelt (Zeile 11) enthalten sind, in Zeile 12 gesondert einzutragen und entsprechend zu erläutern.

Zu 13 Die **steuerlichen Abzüge**, um die das **laufend gezahlte Arbeitsentgelt** durch den Arbeitgeber zu vermindern gewesen wäre, sind unter Verwendung der für den jeweiligen Abrechnungszeitraum geltenden Lohnsteuertabellen zu ermitteln (§ 38 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 38a Abs. 3 Satz 1 und § 39b Abs. 2 Sätze 1 bis 6 EStG). Demzufolge können die steuerlichen Besonderheiten des Lohnsteuerjahresausgleichs (§ 42b EStG) bzw. des permanenten Lohnsteuerjahresausgleichs (§ 39b Abs. 2 Satz 7 EStG) nicht berücksichtigt werden. Das gleiche gilt hinsichtlich der ebenfalls der Festsetzung der Jahressteuerschuld dienenden Einkommensteueranmeldung.

Die steuerlichen Abzüge, um die **sonstige Bezüge** i. S. der Nr. 115 der LStR durch den Arbeitgeber zu vermindern gewesen wären (13 u. weitere Monatsgehälter, Gratifikationen, Weihnachtsgeld usw.), sind nach § 39b Abs. 3 EStG i. V. m. Nr. 119 der LStR zu ermitteln. Hierbei ist nur der Anteil des sonstigen Bezuges zu berücksichtigen, der einen Insolvenzgeld-Anspruch begründet (z. B. 3/12 einer in Zeilen 11 und 12 eingetragenen Jahressondervergütung).

Im Rahmen der Ermittlung der steuerlichen Abzüge (vgl. vorstehende Ausführungen) sind neben dem **Versorgungsfreibetrag** und dem **Altersentlastungsbetrag** auch **individuelle Freibeträge** nach Maßgabe der Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte zu berücksichtigen.

Zu 14 Es sind nur die **Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen** zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung einzutragen, sofern diese nicht vom Arbeitgeber zu tragen waren (vgl. z.B. § 346 Abs. 2 SGB III, § 249 Abs. 2 Nr. 1 SGB V). Beitragszuschüsse des Arbeitgebers für freiwillig oder privat versicherte Arbeitnehmer gem. § 257 SGB V, § 61 SGB XI bzw. gem. § 172 Abs. 2 SGB VI sind nur in Zeile 11 zu berücksichtigen. Freiwillige Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, die der Arbeitgeber im Auftrage des Arbeitnehmers abführt, sind hier ebenfalls nicht einzutragen.

- Zu 15 Hier sind insbesondere die durch zulässige **Aufrechnung** (vgl. § 394 BGB) erloschenen Entgeltansprüche anzugeben (z. B. wenn von dem ausgefallenen Arbeitsentgelt vereinbarungsgemäß Schulden des Arbeitnehmers für ein durch den Arbeitgeber gewährtes Darlehen abgezogen wurden).
- Zu 16 Hier sind alle auf das Bruttoarbeitsentgelt (vgl. Zeile 11) bereits **geleisteten Zahlungen** einzutragen. Das gilt z. B. für **Abschlagszahlungen**, die entsprechend den Grundsätzen des § 366 BGB zeitlich zuzuordnen sind, für bereits **durchgeführte Abzweigungen** an Dritte (vgl. hierzu auch Zeile 17) oder für Arbeitsentgelt, das im Auftrage des Arbeitnehmers an Dritte abgeführt wurde (z. B. die Einbehaltung **und Abführung** vermögenswirksam angelegter Teile des Arbeitsentgelts, von Sparraten nach dem Sparprämienengesetz, von Bausparraten nach dem Wohnungsbauprämienengesetz, von Gewerkschaftsbeiträgen).
- Zu 17 Zu den hier einzutragenden **Abzweigungen an Dritte** gehören die auf einen Dritten übergegangenen Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Abtretungen nach den §§ 398 ff. BGB und gesetzliche Forderungsübergänge, z. B. nach § 115 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB X) sowie Pfändungen und Verpfändungen des Anspruchs auf Arbeitsentgelt. Die Abzweigungen sind jedoch nicht einzutragen, soweit auf sie bereits Zahlungen geleistet worden sind (bereits durchgeführte Abzweigungen sind vielmehr in Zeile 16 zu berücksichtigen).
- Zu 18 Von den in Zeile 11 (für die einzelnen Entgeltabrechnungszeiträume) angegebenen Beträgen sind jeweils die **in Zeilen 13 bis 17** eingetragenen Beträge abzusetzen.
- Zu 20 Hier sind alle Leistungsbegehren des Arbeitgebers gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit einzutragen, sofern sie auf Zeiträume entfallen, für die die Bundesanstalt für Arbeit wegen Anspruchsübergangs (§ 143 Abs. 3 und § 187 SGB III) Anspruchsinhaber der Arbeitsentgeltforderungen des Arbeitnehmers geworden ist.
- Zu 21 bis 22 Die zusätzlichen Angaben für anteilige Lohnabrechnungszeiträume, die außerhalb des Insg-Zeitraumes liegen, sollen die Teillohnberechnung erleichtern. Wird in Zeile 11 bereits das Arbeitsentgelt für einen Teillohnzahlungszeitraum bescheinigt, erübrigt sich das Ausfüllen der Zeilen 21 bzw. 22.

Können **Teilbeträge** des laufenden Netto-Arbeitsentgelts, die auf **anteilige** Entgeltabrechnungszeiträume **vor** oder **nach** dem dreimonatigen Insolvenzgeld-Zeitraum entfallen, aus tatsächlichen Gründen nicht errechnet werden und enthält der Tarifvertrag auch keine Regelung zur Teillohnberechnung, kann der Entgeltanspruch, der nicht dem Insolvenzgeld-Zeitraum zuzuordnen ist, in der Weise ermittelt werden, dass das laufende Netto-Arbeitsentgelt für den gesamten Entgeltabrechnungszeitraum durch die in dem betreffenden Monat tatsächlich angefallenen **Arbeitstage** geteilt und der sich so ergebende Betrag mit der Zahl der nicht zu berücksichtigten Arbeitstage vervielfacht wird.

In Zweifelsfällen gibt das für die Lohnabrechnungsstelle des Arbeitgebers zuständige Arbeitsamt gerne Auskunft.

Aktuelle Informationen über die Dienste und Leistungen des Arbeitsamtes finden Sie auch im

Internet unter www.arbeitsamt.de