

ANWEISUNGEN FÜR DEN ARBEITGEBER MSR



MELDUNG SOZIALRISIKEN

M S R Quartal: 2024/4

Inhalt

- Einleitung
- Für wen?
- Wann?
- Was ist einzugeben?
- Zusätzliche Informationen

Einleitung

1 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit

Vorübergehende Arbeitslosigkeit ist eine Art Aussetzung des Arbeitsvertrags, die hauptsächlich durch die Artikel 26, 28, 49, 50, 51 und 77/1 und ff. des Gesetzes über die Arbeitsverträge geregelt wird.

In den Vorschriften über Arbeitslosigkeit werden unter vorübergehend Arbeitslosen verstanden (Artikel 27, 2° des K. E. vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit):

- der Arbeitnehmer, der durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, dessen Ausführung vorübergehend ganz oder teilweise aufgehoben ist;
- dem Arbeitnehmer, der an einem Streik teilnimmt, der von einem Lockout betroffen wird oder dessen Arbeitslosigkeit eine direkte oder indirekte Folge eines Streiks oder eines Lockouts ist;
- der Lehrling, der eine Ausbildung im Rahmen der alternierenden Ausbildung gemäß Artikel 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969, erlassen zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Überarbeitung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, absolviert, wenn die Durchführung des Lernvertrages vorübergehend ganz oder teilweise aufgehoben ist gemäß einer Bestimmung in einem Dekret oder einer Anweisung oder durch ein Dekret oder eine Anweisung.

2 - Meldung „Feststellen Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte“

Arbeitgeber, die zur Einführung vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung von Angestellten übergehen, müssen eine Reihe von Formalitäten in Bezug auf ihre Arbeitnehmer erfüllen.

Gemäß Art. 137 des K. E. vom 25.11.1991 sind Sie verpflichtet, in bestimmten Situationen (siehe „Wann“) aus eigener Initiative oder auf Antrag des Arbeitnehmers eine elektronische Meldung eines Sozialrisikos Arbeitslosigkeit (MSR), Szenario 2 „Meldung Feststellen Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte“ durchzuführen, die bei vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte als Unterstützungsantrag dient.

Ab 01.01.2017 muss dies mittels einer elektronischen Meldung eines Sozialrisikos Arbeitslosigkeit (MSR), Szenario 2, „Meldung Feststellung Anspruch vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte“ erfolgen, die das Papierformular C3.2-Arbeitgeber ersetzt.

Wenn es sich um eine Zeitarbeitskraft handelt, muss diese MSR, Szenario 2, von der Zeitarbeitsfirma abgegeben werden.

Sie müssen dem Arbeitnehmer eine Kopie dieser elektronischen Meldung zukommen lassen. Nach jeder Meldung wird diese Kopie für Sie angefertigt. Sie müssen sie nur ausdrucken.

Diese Kopie der MSR wird in Anwendung des bestehenden Sprachenrechts in der Sprache ausgefertigt, die in dem Gebiet des Betriebssitzes vorherrscht, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. In Brüssel geschieht dies auf Niederländisch für das niederländischsprachige Personal und auf Französisch für das französischsprachige Personal. Im deutschen Sprachgebiet geschieht dies auf Deutsch. Sie können eine Übersetzung beifügen.

Für wen?

Die MSR Szenario 2 wird für folgende Meldearten verwendet:

- 001: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen (nur für Arbeiter);
- 002: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (nur für Arbeiter);
- 003: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen (nur für Arbeiter);
- 004: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt;
- 005: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt medizinischer Art;
- 006: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs;
- 007: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge der kollektiven Unternehmensschließung wegen Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens;

die Möglichkeit, eine Regelung einer kollektiven Schließung des Unternehmens wegen der Zuweisung zusätzlicher Urlaubstage gemäß eines allgemein verbindlich erklärten KAA einzuführen, ist für die Sektoren Textil (PK 120) und Diamant (PK 324) vorgesehen. Die Verwendung von Typ 007 ist daher auch auf die Paritätischen Kommissionen 120 oder 324 (und ihre entsprechenden Unterkommissionen) beschränkt;

- 008: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge der kollektiven Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung;
- 009: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts.
- 010: Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit bei Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers;
- 011: Meldung einer Regelung der Aussetzung Angestellte wegen Arbeitsmangel.

Ab 01.01.2015 kann ein Arbeitnehmer, der 65 Jahre alt ist und keine Pension erhält, außerdem Entschädigungen als vorübergehend Arbeitsloser beantragen.

Hinweis: Dies ist nicht möglich für den Typ Arbeitslosigkeit 005 (Arbeitnehmer, der infolge höherer Gewalt medizinischer Art vorübergehend arbeitslos ist).

Wann?

Sie führen die MSR Szenario 2 in folgenden Situationen durch:

- bei der ersten vorübergehenden Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers in Ihrem Unternehmen;
- bei der ersten vorübergehenden Arbeitslosigkeit nach einem Zeitraum von mindestens 36 Monaten, in dem der Arbeitnehmer nicht vorübergehend arbeitslos war;
- am ersten Tag der Arbeitslosigkeit nach einer Änderung der vertraglichen Arbeitszeit (auch infolge von Zeitkredit oder Laufbahnunterbrechung) (vgl. weiter unten zur spezifischen Situation bei zeitweiliger Vollzeitbeschäftigung - Rubrik Was ist einzugeben? - Punkt 4);
- bei der ersten vorübergehenden Arbeitslosigkeit nach dem 30.09. (in Abhängigkeit der möglichen jährlichen Überprüfung des Betrags der Auszahlung für den Arbeitnehmer);
- bei jedem Leistungsantrag des Arbeitnehmers als vorübergehender Arbeitsloser infolge höherer Gewalt medizinischer Art;
- bei Entlassung eines beschützten Arbeitnehmers aus dringenden Gründen im Sinne des Gesetzes vom 19.03.1991.

Wenn mehrere Arten Arbeitslosigkeit im gleichen Monat vorkommen (z. B. Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen, ungünstige Witterung und kollektive Unternehmensschließung im gleichen Monat), müssen Sie nur eine einzige MSR Szenario 2 durchführen, in der sie die Art angeben, die zuerst vorkommt.

Dies gilt nicht bei höherer Gewalt aus medizinischen Gründen eines geschützten Arbeitnehmers im Sinne des Gesetzes vom 19.03.1991 (siehe oben), wo Sie für jede dieser Arbeiten von vorübergehender Arbeitslosigkeit eine separate MSR Szenario 2 durchführen müssen (siehe oben).

Ab dem 01.01.2018 muss der Arbeitgeber bei vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund von Streik oder Aussperrung das LfA elektronisch über die Anwendung „Vorübergehende Arbeitslosigkeit“ informieren

- entweder auf Initiative eines Arbeitnehmers, der im Falle eines Streiks oder eines Lockouts dem Arbeitgeber mitteilt, dass er Leistungen in Anspruch nehmen möchte;
- oder auf eigene Initiative (z. B. wenn der Arbeitgeber feststellt, dass die Arbeitnehmer seines Unternehmens aufgrund eines Streiks in einem anderen Unternehmen nicht beschäftigt werden können).

Auf der Grundlage dieser Mitteilung entscheidet der LfA-Verwaltungsausschuss über den Anspruch auf Leistungen im Falle von Arbeitslosigkeit aufgrund von Streik oder Lockout.

Die Zahlstelle Ihres Arbeitnehmers muss die MSR Szenario 2-Angaben dem LfA-Arbeitslosigkeitsbüro übermitteln, und zwar innerhalb einer Frist von zwei Monaten, gerechnet ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Arbeitnehmer Entschädigungen beantragt. Diese Frist beträgt sechs Monate, wenn es sich um ein ASR Szenario 2 mit dem Typ Arbeitslosigkeit Streik oder Lockout handelt.

Was ist einzugeben?

1 - Meldung Feststellen Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte

1.1 - Datum Beginn vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte wegen Arbeitsmangel

Dieses obligatorische Feld enthält das Beginndatum der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte wegen Arbeitsmangel. Das Datum kann per Definition nicht vor dem Beginndatum der Beschäftigung und nicht nach dem Enddatum der Beschäftigung liegen.

Im Prinzip muss hier der erste Tag tatsächlicher Arbeitslosigkeit des Monats angegeben werden. Falls dieser noch nicht bekannt ist (da diese Meldung als Leistungsantrag gilt), geben Sie den ersten vorgesehenen Tag der Arbeitslosigkeit an.

Bei einer Meldung infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen (Typ 001) und einer Meldung Aussetzung Angestellte wegen Arbeitsmangel (Typ 011) wird der erste vorgesehene Tag der Arbeitslosigkeit angegeben, wenn der erste tatsächliche Tag des Monats noch nicht bekannt ist.

1.2 - Angeführte Gründe für Antrag wegen höherer Gewalt

Dies ist ein Textfeld zur Beschreibung der Situation höherer Gewalt bei Meldung einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt (Typ 004). Nur bei Meldungen des Typs 004 müssen Sie dieses Feld ausfüllen.

2 - Basis Entschädigungsberechnung

2.1 - Zeiteinheit der Entlohnung

Für jeden Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung von 65 % des begrenzten normalen Bruttolohns (vgl. den indexierten Betrag unter www.lfa.be, Infoblatt Arbeitnehmer T66 „Wie viel beträgt Ihre Unterstützung im Falle zeitweiliger Arbeitslosigkeit?“).

Für Arbeitnehmer mit festem Lohn legt der Sektor Arbeitslosigkeit den durchschnittlichen Tageslohn u. a. anhand der Angaben „Zeiteinheit der Entlohnung“ und „Grundbetrag der Entlohnung“ fest.

Sie müssen die Zahl angeben, die mit der Zeiteinheit übereinstimmt, in der die (feste) Entlohnung ausgedrückt ist: Stunde (1), Tag (2), Woche (3), Monat (4), Quartal (5) und Jahr (6). Wenn der junge Arbeitnehmer stundenweise bezahlt wird, müssen Sie daher die Ziffer „1“ eingeben. Wird er monatlich bezahlt, lautet die Ziffer „4“.

Die Zeiteinheit der Entlohnung ist nicht an die Frequenz der Auszahlungsperioden gebunden. Wenn z. B. der Lohn des Arbeitnehmers gemäß seinem Arbeitsvertrag auf Stundenbasis festgesetzt ist, müssen Sie Stunde als Zeiteinheit angeben, selbst wenn sein Lohn auf Basis von vierzehn Tagen gezahlt wird.

Beispiel 1

Ein Angestellter, der monatlich bezahlt wird, erhält ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 1.611,31 EUR.

Als Zeiteinheit geben Sie die Ziffer „4“ für „Monat“ an und als Grundbetrag der Entlohnung den Betrag des Monatslohns (=1.611,31 EUR).

Beispiel 2

Ein Arbeiter arbeitet 38 Stunden pro Woche in einer festen Arbeitsregelung von 5 Tagen pro Woche und erhält einen Bruttostundenlohn von 10,41 EUR.

Als Zeiteinheit geben Sie die Ziffer „1“ für „Stunde“ an und als Grundbetrag der Entlohnung den Betrag des Stundenlohns (=10,41 EUR).

Beispiel 3

Ein Arbeiter arbeitet 8 Stunden pro Tag in einer Beschäftigungsregelung von 5 Tagen pro Woche, und dies 3 Wochen, und 4 Tage 8 Stunden pro Tag während der vierten Woche. Sein Bruttostundenlohn beträgt 10,41 EUR.

Als Zeiteinheit geben Sie die Ziffer „1“ für „Stunde“ an und als Grundbetrag der Entlohnung den Betrag des Stundenlohns (=10,41 EUR).

Sie müssen die Angabe „Zeiteinheit der Entlohnung“ auch vornehmen, um die Zeiteinheit des Arbeitszyklus für Arbeitnehmer mit einem variablen Lohn zu melden, was im Folgenden näher erläutert wird.

2.2 - Zyklus

Anhand dieser Daten kann der durchschnittliche Tageslohn der Arbeitnehmer mit variablem Lohn bestimmt werden, für die die Mitteilung der Zeiteinheit und des Grundbetrags der Entlohnung nicht ausreicht. Dies gilt zum Beispiel für Arbeitnehmer, die in einem Schichtsystem mit einem variablen Stundenlohn arbeiten oder die teilweise nach Produktionseinheit bezahlt werden und für die der vollständige Lohn sich daher in Abhängigkeit ihrer persönlichen Produktivität ändert.

In diesen Situationen müssen Sie die „Zeiteinheit der Entlohnung“ (z. B. Woche oder Monat), den „Zyklus“ (die Anzahl der Zeiteinheiten) und den „Grundbetrag der Entlohnung“ mitteilen.

Beispiel 1

Ein Arbeiter arbeitet 38 Stunden pro Woche. Sein Arbeitszyklus dauert 8 Wochen. Er erhält einen festen Stundenlohn von 8,68 EUR ($8 \times 38 \text{ Std} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ für 8 Wochen). Er erhält eine Zulage pro Produktionseinheit, die ihm für den vollständigen Zyklus von 8 Wochen eine zusätzliche Vergütung von 648,29 EUR einbringt. Der Bruttolohn für den vollständigen Zyklus beträgt 3.287,01 EUR.

In diesen Situationen geben Sie als Zeiteinheit der Entlohnung „3“ (in Wochen ausgedrückter Arbeitszyklus), als Zyklus „8“ (der Zyklus entspricht 8 Wochen) und als Grundbetrag der Entlohnung „3.287,01 EUR“ (der globale Bruttolohn für den vollständigen Zyklus von 8 Wochen) an.

Beispiel 2

Ein Arbeiter mit einem festen Bruttostundenlohn von 9,92 EUR erhält eine Prämie von 25 % für die Früh- und Spätschicht und eine Prämie von 50 % für die Nachtschicht. Er arbeitet in einem 4-Wochen-Zyklus von 38 Stunden pro Woche. In der ersten Woche arbeitet er in der Frühschicht, in der zweiten Woche in der Tagesschicht, in der dritten Woche in der Spätschicht und in der vierten Woche in der Nachtschicht. Er erhält daher für die erste Woche 471 EUR, für die zweite Woche 376,80 EUR, für die dritte Woche 471 EUR und für die vierte Woche 565,20 EUR.

In dieser Situation muss als Zeiteinheit die Ziffer „3“ angegeben werden (die Zeiteinheit des Zyklus, nämlich Woche), als Zyklus die Ziffer „4“ (der Zyklus entspricht 4 Wochen) und als Grundbetrag der Entlohnung der vollständige Lohn für vier Wochen, nämlich 1.884 EUR.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber zuvor ausnahmsweise den Arbeitszyklus angeben muss.

So muss z. B. für einen Arbeitnehmer, der in einem Zyklus von zwei Monaten auf Halbzeitbasis arbeitet (einen Monat auf Vollzeitbasis mit Bruttomonatslohn von 1.735,25 EUR und einen Monat ohne Arbeitsleistungen), nicht der Lohn für den Arbeitszyklus von zwei Monaten angegeben werden, sondern der durchschnittliche Lohn auf Monatsbasis, d. h.: $1.735,25 \text{ EUR} : 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Für einen Angestellten, der z. B. in einem Zyklus von vier Wochen auf 3/4-Basis arbeitet (drei Wochen auf Vollzeitbasis und eine Woche ohne Leistungen), ist der Lohn nicht für einen Zyklus von vier Wochen anzugeben, sondern der durchschnittliche Monatslohn.

Ist auch der Zyklus nicht eindeutig festzustellen, geben Sie am besten den Lohn auf Jahresbasis an (Zeiteinheit der Entlohnung = „6“).

2.3 - Grundbetrag der Entlohnung

Dies ist der Gesamtbetrag des Bruttolohns (gemäß einer bestimmten Zeiteinheit), auf den der Arbeitnehmer gemäß seines Arbeitsvertrags „normalerweise“ und „durchschnittlich“ am ersten Tag der vorübergehenden Arbeitslosigkeit Anspruch hat. Dieser Betrag wird in Eurocent ausgedrückt, außer im Falle eines Stundenlohns (siehe folgendes Kapitel). Dieser Betrag wird in einen durchschnittlichen Tageslohn umgewandelt.

Der Begriff „durchschnittlich“ bedeutet, dass der Arbeitszyklus als Ganzes in Betracht gezogen werden muss. Variiert der Lohn des Arbeitnehmers während des Arbeitszyklus, muss ein durchschnittlicher Lohn angegeben werden und nicht der Lohn, der zum

Zeitpunkt anwendbar ist, an dem das Risiko eintritt.

Beispiel 1

Ein Angestellter arbeitet 3/4 einer Vollzeitbeschäftigung. Einen Monat arbeitet er halbtags für einen Monatslohn von 793,26 EUR. Im zweiten Monat arbeitet er ganztags für einen Monatslohn von 1.586,52 EUR. Der durchschnittliche Monatslohn auf Monatsbasis beträgt daher 1.189,89 EUR.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer arbeitet im Dreischichtbetrieb. Während der Woche, in der er in Nachtschicht arbeitet, wird er arbeitslos. Sein Stundenlohn in der Nachtschicht beträgt 6,94 EUR + 1,36 EUR Prämie = 8,30 EUR.

Während der beiden anderen Wochen arbeitet er eine Woche in der Tagesschicht und eine Woche in der Spätschicht und sein Stundenlohn beträgt 6,94 EUR. Die Leistung wird nicht aufgrund des Stundenlohns von 8,30 EUR berechnet, sondern auf der Grundlage eines durchschnittlichen Stundenlohns von 7,3933 EUR. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall den durchschnittlichen Stundenlohn festlegen und muss daher nur die Zeiteinheit und den Grundbetrag der Entlohnung pro Stunde mitteilen.

A. Ist Teil des Lohns

Der durchschnittliche Tageslohn umfasst alle Beträge und Vorteile, auf die der Arbeitnehmer aufgrund der Ausführung seines Arbeitsvertrags Anspruch hat und von denen Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden (einschließlich der Sachvorteile, für die LSS-Beiträge geschuldet werden).

Der anzugebende Lohn ist der, auf den der arbeitslose Arbeitnehmer „normalerweise“ im Rahmen einer normalen Beschäftigung Anspruch hat. Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Tage des unberechtigten Fernbleibens oder Tage der Arbeitsunfähigkeit müssen daher nicht berücksichtigt werden.

B. Ist nicht Teil des Lohns

- die von LSS-Beiträgen und steuerlichen Einbehaltungen befreite Ausgleichszulage, die der Arbeitgeber unter Anwendung von Artikel 33bis, § 4 des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung an einen Arbeitnehmer unter 21 Jahren mit einem Erstbeschäftigungsvertrag bezahlt, für den ein geringerer Lohn bezahlt wird;
- Prämien und gleichartigen Vorteile, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage während des Quartals ihrer Meldung an die Einnahmestelle für soziale Sicherheit (Lohncode 2 in der DmfA) bewilligt werden.

Insbesondere folgende Prämien und Vorteile sind ausgeschlossen:

- Jahresendprämie oder zusätzliche Prämie, die um den Jahreswechsel zusätzlich zur Jahresendprämie gezahlt wird (z. B. ein 14. Monatsgehalt);
- Attraktivitätsprämie (zur Ergänzung der Jahresendprämie) - KAA vom 30.06.2006 für PK 305;
- Vorteile in Natura oder in Geld oder in Form von Wertgutscheinen (die eventuell unter den Lohnbegriff fallen);
- Vorteile und Prämien, die an die Dauer der Beschäftigung oder an den erzielten Gewinn (z. B. Jahresendprämie, Gewinnbeteiligung, Arbeitnehmerbeteiligungen) gekoppelt sind;
- an den Mentor im Rahmen einer Mentorschaft im Sinne von Artikel 36 des Gesetzes vom 05.09.2001 zur Verbesserung der Beschäftigungsquote der Arbeitnehmer gezahlte Prämie.
- die dem LSS unterworfenen Differenz zwischen dem Höchstbetrag und dem Betrag, der als nicht wiederkehrender, ergebnisgebundener Vorteil bezahlt wird (Gesetz vom 21. Dezember 2007 über die Ausführung des überberuflichen Abkommens 2007-2008, KAA Nr. 90 vom 20. Dezember 2007);
- die nicht wiederkehrenden, ergebnisgebundenen Vorteile bis zum Höchstbetrag, die nicht dem LSS unterworfen sind - in der DmfA nur unter den Arbeitnehmerbeiträgen anzugeben (Gesetz vom 21. Dezember 2007 über die Ausführung des überberuflichen Abkommens 2007-2008, KAA Nr. 90 vom 20. Dezember 2007);
- Unkostenerstattung durch den Arbeitgeber (Fahrkosten, Unterbringungskosten, AASO-Entschädigungen ...);
- Mahlzeit-, Kultur-, Sport- und Öko-Schecks, die für das LSS kein Lohn sind;
- die normale und ergänzende Entlohnung von Überstunden (Vollzeitarbeitnehmer) und der Mehrstunden, die als Überstunden bezahlt werden (Teilzeitarbeitnehmer);

Beispiel

Ein Arbeitnehmer leistet am Samstag geregelte Überstunden, die zu 150 % vergütet werden. Im darauffolgenden Monat werden die Überstunden dadurch ausgeglichen, dass er für eine Anzahl Stunden entsprechend der Anzahl Überstunden keine Leistungen erbringen muss. Für die Bestimmung des durchschnittlichen Lohns wird für den Arbeitnehmer stets eine Entlohnung von 100 % zugrunde gelegt. Die Lohnzulage von 50 % für Überstunden wird nicht berücksichtigt.

- Mobilitätszulage (Artikel 3, Absatz 1, Nr. 2 des Gesetzes vom 30. März 2018 über die Einführung einer Mobilitätszulage);
- Mobilitätsbudget gemäß dem Gesetz vom 17. März 2019 betreffend die Einführung eines Mobilitätsbudgets, das zur Finanzierung eines umweltfreundlichen Geschäftsfahrzeugs oder nachhaltiger Verkehrsmittel genutzt wird;
- das doppelte Urlaubsgeld und das ergänzende Urlaubsgeld
- Heim- und Ortszulage (statutarische Personalmitglieder des öffentlichen Dienstes);
- Sachvorteile (ohne LSS-Beiträge).

C. Spezifische Situationen

- **Fester Lohn mit darüber hinaus einem variablen Teil.** Bei einem festen Lohn, der um variable Prämien erhöht wird, wird der aktuellste Betrag des festen Lohns um den Durchschnitt der Prämien der abgelaufenen Beschäftigungsperiode erhöht. Der variable Durchschnitt wird anhand der Dauer der betreffenden Beschäftigung berechnet und ist auf maximal 12 Monate begrenzt. Das gilt z. B. für Taxifahrer mit einem durchschnittlichen garantierten monatlichen Mindesteinkommen (DGMME), ggf. erhöht um einen Zuschlag auf Basis ihrer Leistungen und/oder Anwesenheitsstunden.
- **Für Lastwagenfahrer und Umzugsunternehmen (PK 140.03 und 140.05)** wird auch der Lohn für Bereitschaftsstunden (auch Wartegeld genannt) berücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer diesen Lohn normalerweise erhält. Dies gilt ebenfalls für die Begleiter, d. h. Arbeitnehmer, die kein Lastwagenfahrer sind und die Anspruch auf Lohn für die Bereitschaftsstunden haben. Es wird ein erhöhter Stundenlohn berücksichtigt, der sich aus der Summe aus dem normalen Stundenlohn und dem durchschnittlichen wöchentlichen Betrag für die Bereitschaftsstunden (begrenzt auf 22 Stunden pro Woche), dividiert durch 38, zusammensetzt.
- **Für Arbeitnehmer, die vollständig oder teilweise auf Provisionsbasis bezahlt werden,** und für freiwillige Feuerwehrleute, freiwillige Sanitäter oder Freiwillige des Katastrophenschutzes gibt der Arbeitgeber den Lohn für die vier Quartale (bzw. das Jahr) an, die dem vorausgehen, in dem der Arbeitnehmer arbeitslos wird.
- **Für vertraglich angestellte Arbeitnehmer, die von Behörden entlohnt werden,** gibt der Arbeitgeber das indexierte Bruttojahres- oder Monatsgehalt einschließlich der Haushalts- und Ortszulage an. Die Kompetenzprämie, die von der Behörde anlässlich einer erfolgreich absolvierten, zertifizierten Ausbildung gezahlt wird, ist Teil des theoretischen durchschnittlichen Bruttolohns. Falls der Arbeitgeber einen Monatslohn angibt, erhöht der Arbeitgeber diesen Lohn um 1/12 der Kompetenzprämie.
- **Für Arbeitnehmer mit verringerten Leistungen aufgrund von Zeitkredit oder Laufbahnunterbrechung** gibt der Arbeitgeber den Lohn an, den den verringerten Leistungen entspricht. Das LfA wird diesen Lohn in den Lohn umrechnen, den der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er seine Leistungen nicht verringert hätte, und dann den Betrag der Leistungen bestimmen.
- **Für Arbeitnehmer mit vollständiger Unterbrechung der Berufslaufbahn im Rahmen eines Zeitkredits oder einer Laufbahnunterbrechung** gibt der Arbeitgeber den Lohn an, den der Arbeitnehmer verdient hätte, falls er weiterhin in Vollzeit beschäftigt gewesen wäre und daher seine Laufbahn nicht unterbrochen hätte.
- **Für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag als Erstbeschäftigungsvertrag, die 90 % Lohn erhalten** und deren Arbeitgeber 10 % in die Ausbildung investiert, gibt der Arbeitgeber als theoretischen durchschnittlichen Bruttolohn 100 % an.
- **Für Arbeitnehmer, die mit Erlaubnis des beratenden Arztes der Krankenkasse während einer Arbeitsunfähigkeit Teilzeitarbeit aufnehmen,** hat der Arbeitgeber das Gehalt so anzugeben, als ob die Leistungen nicht gekürzt worden wären. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die vom beratenden Arzt der Krankenkasse für arbeitsfähig erklärt wurden, die diese Entscheidung vor der zuständigen Gerichtsbarkeit anfechten und ihre Arbeit während des Berufungsverfahrens in Teilzeit wieder aufnehmen.

2.4 - Grundbetrag der Entlohnung für Arbeitnehmer, die stundenweise bezahlt werden

Hier geben Sie den Betrag des normalen durchschnittlichen Stundenlohns an. Oben erhalten Sie nähere Angaben über die Berücksichtigung der Lohnkomponenten und den Begriff „normal“.

Dieser Betrag wird in Hundertstel Eurocent (4 Ziffern nach dem Komma) ausgedrückt.

2.5 - Lehrling, der eine alternierende Ausbildung besucht

Falls es sich um eine alternierende Ausbildung im Sinne von Artikel 1bis des K. E. vom 28.11.1969 handelt, geben Sie an, dass die Meldung einen „Lehrling“ betrifft.

Als Grundbetrag der Entlohnung geben Sie den theoretischen Monatsbetrag an, den der Arbeitgeber gemäß der Regelung für die Ausbildungsverträge dem Lehrling schuldet, und als Zeiteinheit der Entlohnung „pro Monat“.

Bemerkung: die tatsächliche Anzahl Entschädigungen für vorübergehende Arbeitslosigkeit wird aufgrund des Faktors Q berechnet. Im Falle eines Lehrlings, der eine alternierende Ausbildung besucht, entspricht der Faktor Q der durchschnittlichen Stundenzahl, die zur Berechnung der Entschädigung verwendet wird.

3 – Zeitweilige Vollzeitbeschäftigung

Handelt es sich um einen Arbeitnehmer, der im Rahmen von aufeinanderfolgenden ununterbrochenen Teilzeitbeschäftigungen vorübergehend auf Vollzeitbasis (oder mehr als Vollzeit) arbeitet, müssen Sie dies angeben (Wert „4“ bei Batchverarbeitung).

Mit „ununterbrochene Teilzeitbeschäftigung“ sind aufeinanderfolgende Beschäftigungen gemeint, die nur durch ein Wochenende, einen entlohnenden Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden und deren Faktor Q sich unterscheidet.

Folgende Merkmale dieser Beschäftigungen müssen zudem gleich sein:

- Arbeitgeberkategorie;
- Arbeitnehmercode;
- paritätische Kommission;
- Faktor S;
- Statut (Code D: Heimarbeiter). Außer wenn es sich um den Statut eines Heimarbeiters (D) handelt, stellt ein abweichendes Statut kein Hindernis für die Zusammenfügung von Beschäftigungen dar.

Perioden, in denen infolge eines Zusatzes zum Teilzeitarbeitsvertrag oder eines zusätzlichen Teilzeitarbeitsvertrags der Faktor Q vorübergehend gleich (oder höher) als der Faktor S wird, gelten in diesem Sinne nicht als Vollzeitarbeitsvertrag und unterbrechen die aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen nicht.

Beschränkung dieser Arbeitsweise:

Die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge eines Zusatzes oder zusätzlicher befristeter Verträge der einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, die mit anderen Teilzeitbeschäftigungen zusammengefasst werden kann, ist zeitlich begrenzt.

Überschreitet eine derartige Beschäftigung nämlich 3 vollständige Kalendermonate (d. h. vollständige Kalendermonate und nicht eine Kalenderperiode von 3 Monaten), gilt die Beschäftigung als Vollzeitbeschäftigung. Ab dem vierten vollständigen Kalendermonat handelt es sich dann nicht mehr um eine ununterbrochene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigung.

Wenn zudem eine Meldung durchgeführt wurde, in der eine „zeitweilige Vollzeitbeschäftigung“ erklärt wird, muss bei der vorübergehenden Arbeitslosigkeit ab dem vierten vollständigen Kalendermonat eine neue Meldung durchgeführt werden, die diesen Hinweis nicht mehr enthält.

Beispiel

- Teilzeitbeschäftigung 19/38 vom 01.01.2016 bis einschließlich 31.12.2016
- Zusätzlicher Teilzeitarbeitsvertrag 19/38 vom 15.06.2016 bis einschließlich 14.10.2016 (es handelt sich hier um eine zeitweilige Vollzeitbeschäftigung über einen Zeitraum von weniger als vier vollständigen Kalendermonaten)
- Bei der ersten vorübergehenden Arbeitslosigkeit im Zeitraum vom 15.06.2016 bis einschließlich 14.10.2016 führen Sie eine Meldung Szenario 2 durch, wobei Sie den Faktor Q/S 38/38 angeben und darauf hinweisen, dass es sich hier um eine zeitweilige Vollzeitbeschäftigung handelt (Wert „4“ bei Batchverarbeitung)
- Anfang Oktober (z. B. am 02.10.2016) wird beschlossen, dass die zusätzliche Teilzeitbeschäftigung verlängert wird, d. h. vom 15.10.2016 bis einschließlich 14.11.2016 ? die zeitweilige Vollzeitbeschäftigung umfasst jetzt mehr als 3 vollständige Kalendermonate
- Bei der ersten vorübergehenden Arbeitslosigkeit, nachdem die Verlängerung der zeitweiligen Vollzeitbeschäftigung bekannt ist (d. h. vorübergehende Arbeitslosigkeit ab 02.10.2016) führen Sie eine neue Meldung Szenario 2 durch (obwohl der Faktor Q/S gegenüber Ihrer vorausgehenden Meldung nicht geändert wurde), in der Sie nicht mehr darauf hinweisen, dass es sich um eine zeitweilige Vollzeitbeschäftigung handelt.

4 - Kommentar zur Meldung

Hier können Sie weitere Erklärungen zur Meldung machen.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der während einer Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des Vertrauensarztes die Arbeit wiederaufnimmt, geben Sie „vorübergehende Arbeitslosigkeit während der Arbeitswiederaufnahme bei Arbeitsunfähigkeit“ an.

Zusätzliche Informationen

1 - Artikel 133, 137 und 138bis des K. E. vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

Artikel 133 § 1, 4°

Eine Akte mit Unterstützungsantrag und allen Unterlagen, die der Direktor benötigt, um über das Unterstützungsanrecht zu entscheiden und den betreffenden Betrag zu bestimmen, muss der Auszahlungsstelle vorgelegt werden von:

(...)

4° dem vorübergehend Arbeitslosen:

a) am ersten Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit, für die er Entschädigungen erhalten möchte, und am ersten Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit, nachdem er für mindestens 36 Kalendermonate keine Entschädigungen als vorübergehend Arbeitsloser erhalten hat;

b) am ersten Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit, für die er Entschädigungen erhalten möchte, nach einer Änderung von Faktor Q oder S im Sinne von Art. 99;

c) am ersten Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit, für die er Entschädigungen erhalten möchte, nach Arbeitsbeginn bei einem neuen Arbeitgeber;

d) am ersten Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit in jeder Periode vom 1. Oktober bis zum 30. September des darauffolgenden Jahres, wenn der Arbeitnehmer eine höhere Entschädigung erhalten möchte; der ausschließlich unter diesen Buchstaben fallende Antrag kann von Amts wegen durch die Zahlstelle eingereicht werden.

Artikel 137, § 1, 2°

Aus eigener Initiative übermittelt der Arbeitgeber:

(...)

2° dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen vorübergehend vermindert oder ausgesetzt sind gemäß den Art. 26, 28, 1°, 49, 50, 51 oder 77/1 und ff. des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge oder Artikel 5 des Gesetzes vom 19.03.1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter:

a) wenn der Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 71ter, § 4 die in Artikel 71 vorgesehenen Verpflichtungen nicht auf elektronische Weise verrichtet: ein Kontrollformular über die vorübergehende Arbeitslosigkeit, spätestens am ersten tatsächlichen Arbeitslosigkeitstag eines jeden Monats vor der normalen Anfangsstunde der Arbeit;

b) eine „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“, die die Stunden der Arbeitslosigkeit angibt, nach Ablauf des Monats;

c) in den in Art. 133, § 1, 4°, a), b) und c) erläuterten Fällen ist für den Entschädigungsantrag ein zweites Exemplar der „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ mit den erforderlichen Daten notwendig;

Artikel 137, § 2

Der Arbeitgeber übermittelt auf Ersuchen des Arbeitnehmers:

(...)

3° dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitslosigkeit eine direkte oder indirekte Folge eines Streiks oder eines Lockouts ist:

a) wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 71ter, § 4, die Verpflichtungen gemäß Artikel 71 nicht in elektronischer Form erfüllt: ein Kontrollformular über die vorübergehende Arbeitslosigkeit;

b) eine „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“, die die Stunden der Arbeitslosigkeit angibt, nach Ablauf des Monats;

c) in den in Artikel 133, § 1, 4°, a), b) und c) erläuterten Fällen, für den Monat, in dem die Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts beginnt, ist für den Entschädigungsantrag ein zweites Exemplar der „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ mit den erforderlichen Daten notwendig;

Artikel 137, § 4

Abweichend von § 1, 2°, und § 2, 3°, händigt der Arbeitgeber, der zur Paritätischen Kommission für das Baugewerbe gehört, seinen Beschäftigten aus Eigeninitiative Folgendes aus:

1° vor jedem Monatsbeginn eine nominative Kontrollkarte zur vorübergehenden Arbeitslosigkeit, die durch den Fonds für die Existenzsicherheit der Bauarbeiter zur Verfügung gestellt wird;

2° eine „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ zum Ende jedes Monats, während dem die Ausführung des Arbeitsvertrags tatsächlich aufgehoben wurde gemäß § 1, 2°, oder § 2, 3°;

3° in den in Art. 133, § 1, 4°, a), b) und c) und § 2, 3°, c) des vorliegenden Artikels erläuterten Fällen ist für den Antrag ein zweites Exemplar der „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ mit den erforderlichen Daten für den Entschädigungsantrag notwendig; im in § 2, 3°, c) erläuterten Fall erfolgt die Übergabe ebenfalls nur aus Antrag des Arbeitnehmers.

Artikel 137, § 6

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die vorübergehende Arbeitslosigkeit, die einer mittelbare oder unmittelbare Folge eines Streiks oder eines Lockouts ist, dem Landesamt mitzuteilen.

In der Meldung sind insbesondere die folgenden Angaben zu machen:

1° der Name, die Adresse und die Unternehmensnummer des Arbeitgebers oder des Unternehmens;

2° der Name, der Vorname, die Identifikationsnummer der sozialen Sicherheit des Arbeitnehmers, der infolge eines Streiks

oder Lockouts ohne Lohn arbeitslos ist und der gemäß § 2, 3° den Arbeitgeber ersucht hat, ein Kontrollformular zu erhalten;

3° der erste Tag, der nicht durch Lohn gedeckt ist, an dem der Arbeitsvertrag im betreffenden Monat als mittelbare oder unmittelbare Folge eines Streiks oder Lockouts ausgesetzt wurde;

4° die vollständige Adresse des Ortes, an dem der arbeitslose Arbeitnehmer an diesem Tag normalerweise gearbeitet hätte;

5° die Beschreibung und die Art des Streiks oder Lockouts;

6° ob der Arbeitnehmer zum Streikposten gehört und in einer streikenden Einheit beschäftigt ist;

7° gegebenenfalls die Umstände, aufgrund derer es für den Arbeitnehmer unmöglich ist, den Arbeitsvertrag zu erfüllen.

Die Meldung erfolgt auf elektronische Weise unter Verwendung der dazu vom Verwaltungsausschuss festgestellten elektronischen Adresse und des dort geltenden Identifikationsverfahrens, akzeptiert vom Verwaltungsausschuss, der erlauben muss, dass der Arbeitgeber mit Sicherheit identifiziert und authentifiziert wird.

Die Meldung erfolgt durch das Ausfüllen eines elektronischen Formulars, das unter der im vorstehenden Absatz genannten elektronischen Adresse bereitgestellt wird, und dessen Inhalt vom Verwaltungsausschuss festgestellt wird oder ab dem Zeitpunkt, ab dem der Verwaltungsausschuss diese Technik vorsieht, durch Übertragung der betreffenden Daten über eine Datei.

Der Arbeitgeber erhält auf elektronischem Weg eine elektronische Empfangsbescheinigung, in der das Datum angegeben ist, an dem die Meldung verrichtet wurde, der Inhalt der Meldung und eine einmalige Meldungsnummer, die verwendet werden kann, um gegenüber den für die Arbeitslosenversicherung zuständigen Einrichtungen nachzuweisen, dass die Meldung für den betreffenden Arbeitnehmer verrichtet wurde.

Abweichend vom dritten Absatz kann diese Meldung per Einschreiben auf dem Postweg erfolgen, das an das Arbeitslosenbüro des Ortes versandt wird, an dem das Unternehmen niedergelassen ist, und zwar in den folgenden Fällen: 1° es handelt sich um die erste Meldung infolge der Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrages. Für die Anwendung dieser Bedingung werden weder Meldungen berücksichtigt, die außerhalb der Periode von 24 Monaten versandt werden, gerechnet von Datum zu Datum, die dem Zeitpunkt der neuen Meldung vorangeht, noch die unter 2° erläuterten Meldungen;

2° die Meldung erfolgt in einer Periode der Befreiung von der Meldung auf elektronischem Weg, zugewiesen vom Direktor des Arbeitslosenbüros des Ortes, an dem das Unternehmen niedergelassen ist; Der Direktor gestattet die Befreiung für eine Periode von 24 Monaten, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er nicht über die notwendigen computergestützten Mittel verfügt, um eine Meldung auf elektronischem Weg zu versenden. Bei der Einreichung eines neuen Antrags kann der Vorteil dieser Bestimmung erneut zugewiesen werden; 3°

die Meldung kann aufgrund technischer Probleme, für die der Beweis der auf dem Postweg per Einschreiben versandten Meldung hinzugefügt wird, nicht auf elektronischem Weg erfolgen.

Für die Anwendung des vorstehenden Absatzes wird eine Faxmitteilung einem auf dem Postweg versandten Einschreiben gleichgestellt.

Artikel 138bis

§ 1. Der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter müssen auf diese Weise im Rahmen der durch das Gesetz vom 24.02.2003 zur Modernisierung der Verwaltung der sozialen Sicherheit und elektronischen Kommunikation zwischen Unternehmen und der föderalen Behörde an den Sozialversicherten festgelegten Bedingungen die Angaben, die in den Dokumenten gemäß Artikel 137 §§ 1, 2 und 4 der Leistungsübersicht im Sinne von Artikel 163 Absatz drei enthalten sind, elektronisch übermitteln.

Die Verpflichtung aus dem ersten Absatz gilt ebenfalls nicht für:

1° das Kontrollformular und die Kontrollkarte für den vorübergehend Arbeitslosen im Sinne von Artikel 137, § 1, Absatz 1, 2°, a, § 2, 3°, a, und § 4, Absatz 1, 1°, Absatz 2 und 3.

2° die „Arbeitslosigkeitsbescheinigung“ gemäß Art. 137, § 1, erster Absatz, 1°;

3° die „Arbeitsbescheinigung“ gemäß Artikel 137, § 2, 2°;

4° die „Leistungsübersicht“ gemäß Artikel 137, § 1, Absatz 1, 6°.

Gemäß Art. 4, § 2, Abs. 4 des oben genannten Gesetzes vom 24.02.2003 händigen der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter dem Sozialversicherten direkt eine Abschrift der im ersten Absatz angesprochenen elektronischen Meldungen aus. Diese Abschrift ist in einer für den Sozialversicherten verständlichen Sprache abgefasst.

2 - Artikel 73 des K. E. vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

Die Bedingungen, unter denen den Arbeitnehmern, die sich an einem Streik beteiligen oder von einem Lockout betroffen sind, Leistungen gewährt werden, werden von uns nach Anhörung des Verwaltungsausschusses festgelegt.

Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit eine direkte oder indirekte Folge von Streik oder Lockout ist, können nur nach Erlaubnis des Verwaltungsausschusses die Entschädigungen erhalten.

Bei der Erteilung seiner Genehmigung berücksichtigt der Verwaltungsausschuss insbesondere, ob die Arbeitnehmer nicht der Arbeitseinheit angehören, in der sich streikende Arbeitnehmer befinden, und ob sie kein Interesse an der Erfüllung der Forderungen der Streikenden haben können.

3 - K. E. vom 10.06.2001 in dem ein allgemeiner Begriff „durchschnittlicher Tageslohn“ festgestellt wird

KAPITEL II: Bestimmungen über den durchschnittlichen Tageslohn

Art. 2.

Die Lohngrundlage für die Berechnung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit [...] entspricht dem durchschnittlichen Tageslohn, auf den der Arbeitnehmer normalerweise zu dem Zeitpunkt Anspruch hätte, zu dem das Risiko, das die Gewährung von Leistungen begründet, eintritt.

[...]

Der durchschnittliche Tageslohn im Sinne des ersten und zweiten Absatzes umfasst alle Beträge oder Vorteile, auf die ein Arbeitnehmer in Ausführung seines Arbeitsvertrags Anspruch hat und von denen Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden, ausschließlich des zuzüglichen Urlaubsgeldes und des Lohns betreffend Überstunden gemäß Art. 29 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 oder Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 zur Feststellung einiger Aspekte der Organisation der Arbeitszeit im öffentlichen Sektor. Für die Arbeitnehmer gemäß Artikel 31ter zweiter Absatz des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Überarbeitung des Beschlussgesetzes vom 28.12.1944 über die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeiter wird als durchschnittlicher Tageslohn der Lohn gemäß Artikel 41bis des vorgenannten Königlichen Erlasses betrachtet. Für die Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 3, 3°, des Gesetzes vom 16. November 2015 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Soziales gelten als durchschnittlicher Tageslohn der Flexilohn im Sinne von Artikel 3, 2° desselben Gesetzes und das Flexiurlaubsgeld im Sinne von Artikel 3, 6° desselben Gesetzes.

In Bezug auf den Sektor Arbeitslosigkeit und Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung werden die Prämien und gleichartigen Vorteile, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage während des Quartals ihrer Meldung an die Einnahmestelle für Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden, nicht als Teil der im dritten Absatz angesprochenen Beträge und Vorteile betrachtet.

In Bezug auf den Sektor Arbeitslosigkeit und den Sektor der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung wird der Saldo des Mobilitätsbudgets, der einmal jährlich in bar ausgezahlt wird, gemäß Artikel 8 § 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 17. März 2019 zur Einführung eines Mobilitätsbudgets als Teil der in Absatz 3 genannten Beträge und Vorteile betrachtet.

[...]

Art. 3.

§ 1. Der durchschnittliche Tageslohn eines im Akkord bezahlten Holzfällers, eines im Stück- oder Akkordlohn bezahlten Heimarbeiters oder jedes anderen im Akkord bezahlten Arbeitnehmers ergibt sich, indem man den in Art. 2, Abs. 2-4 angesprochenen Lohn, den der Betreffende im Quartal erhält, das dem Quartal mit dem Eintritt des Risikos vorausgeht, das zur Bewilligung einer Entschädigung führt, durch 78 teilt. Diese Anzahl wird um die Anzahl der Tage vermindert, die kraft Gesetzgebung des betroffenen Sektors mit Tagen normaler effektiver Arbeit gleichgestellt werden und für die kein Lohn gezahlt wird.

§ 2. Der durchschnittliche Tageslohn eines Arbeitnehmers, der ganz oder teilweise mit Provisionen bezahlt wird, sowie der freiwilligen Feuerwehrleute, freiwilligen Sanitäter oder Freiwilligen des Katastrophenschutzes gemäß Artikel 17quater § 3 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Änderung des Gesetzesdekrets vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, wird durch Division des in Artikel 2 Absätze 3-5 beschriebenen Lohnes, der für die vier Quartale, die zur Vorlage bei der Sozialversicherung führten, vor dem Quartal, in dem das Risiko, das zur Gewährung einer Leistung führt, besteht, erhalten wurde, durch 312 ermittelt. Diese Anzahl wird um die Anzahl der Tage vermindert, die kraft Gesetzgebung des betroffenen Sektors mit Tagen normaler effektiver Arbeit gleichgestellt werden und für die kein Lohn gezahlt wird.

Wenn der Berechtigte nicht in der oben angeführten Eigenschaft ab dem Beginn der im ersten Absatz angesprochenen vier Quartale beschäftigt gewesen ist, erhält man den durchschnittlichen Tageslohn gemäß Beschreibung in Art. 2, Abs. 2-4, den er in der Periode erhält, die ab dem Zeitpunkt besteht, zu dem er die angegebene Eigenschaft erlangt, bis zum Ende der betreffenden vier Quartale bzw. bis zum Eintritt des Risikos, falls er zum Ende des vierten Quartals noch nicht in der betreffenden Eigenschaft beschäftigt gewesen ist, durch die Anzahl der Werktage in dieser Periode teilt. Diese Anzahl wird um die Anzahl der Tage vermindert, die kraft Gesetzgebung des betroffenen Sektors mit Tagen normaler effektiver Arbeit gleichgestellt werden und für die

kein Lohn gezahlt wird.

4 - Königlicher Erlass vom 10.06.2001 zur einheitlichen Bestimmung von Begriffen in Bezug auf die Arbeitszeit im Bereich der sozialen Sicherheit

KAPITEL IV. - Aussetzung des Arbeitsvertrags

Art. 51. Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund der Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 26 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge.

Art. 52 Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt medizinischer Art“ versteht man:

1° das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags, falls der Arbeitnehmer in Anwendung der Rechtsvorschriften in Bezug auf die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung für arbeitsfähig erklärt worden ist, diese Entscheidung jedoch vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan angefochten;

2° das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Stellungnahme eines Arbeitsarztes oder eines vom Arbeitslosigkeitsbüro anerkannten Arztes, laut welcher der Arbeitnehmer für die vereinbarte Funktion zeitweilig arbeitsunfähig ist.

Art. 53. Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge technischer Probleme“ ist das Fernbleiben von der Arbeit zu verstehen, das auf die Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags gemäß Artikel 49 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge zurückzuführen ist, mit Ausnahme des Zeitraums, in dem der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf den normalen Lohn behält.

Art. 54. Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge ungünstiger Witterungsverhältnisse, die die Ausführung der Arbeit vollständig unmöglich machen, in Anwendung von Artikel 50 des Gesetzes vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

Art. 55 Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder wegen der Einführung einer Teilzeitarbeitsregelung gemäß Artikel 51 und 77/1 und ff. des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

Art. 56 Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags als direkte oder indirekte Folge eines Streiks oder eines Lockouts.

Art. 57 Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags, sofern die Entlassung einem Vertreter des Personals oder einem Kandidaten für dieses Amt im Betriebsrat beziehungsweise im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz aus schwerwiegendem Grund notifiziert worden ist und diese Entscheidung wegen Nichteinhaltung der besonderen Kündigungsregelung, die im Gesetz vom 19.03.1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter vorgesehen ist, vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan angefochten wird.

Art. 58 Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs im Sinne der am 28.06.1971 koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf Urlaub hat.

Art. 59 Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Urlaubs aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen des in Artikel 18 des vorliegenden Erlasses erwähnten Urlaubs, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diesen Urlaub hat.

Art. 60. Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung“ ist das Fernbleiben von der Arbeit wegen der Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags aufgrund von Ausgleichsruhe zu verstehen, die im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung gewährt werden, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf Ausgleichsruhe hat, weil er erst im Laufe des Arbeitszyklus in den Dienst eingetreten ist.

5 - Artikel 111/119 des K. E. vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit und Art. 66 und 67 des M. E. vom 26.11.1991 über die Anwendungsregeln der Regelung der Arbeitslosigkeit

Art. 111

Für die Anwendung dieses Teilbereichs wird unter durchschnittlichem Tageslohn jener verstanden, der im Königlichen Erlass vom 10.06.2001 erläutert wird, in dem unter Anwendung von Art. 39 des Gesetzes vom 26.07.1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen der einheitliche Begriff „durchschnittlicher Tageslohn“ festgelegt wurde und einige gesetzliche Bestimmungen in Übereinstimmung gebracht worden sind. Es werden nur Beträge und Vorteile

berücksichtigt, von denen Beitrag zur sozialen Sicherheit, Sektor Arbeitslosigkeit, einbehalten werden.

Art. 119

Der Minister bestimmt nach Stellungnahme des Verwaltungsausschusses:

1° die zu erfüllenden Bedingungen, damit ein Lohn als Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld gilt, sowie über den Lohn, der als Berechnungsgrundlage mangels Lohn gilt.“ ...

Artikel 66, erster Absatz ME

Für den vorübergehend Arbeitslosen ist der Lohn, der als Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld gilt, der durchschnittliche Tageslohn, auf den der Arbeitnehmer ein Anrecht im laufenden Arbeitszyklus hat.

Artikel 67 ME

§ 1. Der durchschnittliche Tageslohn des Arbeitnehmers, der Anspruch auf einen festen Monatslohn hat, entspricht 1/26 dieses Monatslohns.

Der durchschnittliche Tageslohn des Arbeitnehmers, der einen Anspruch auf einen festen Stundenlohn hat, ergibt sich durch Multiplikation dieses Stundenlohns mit Q/6.

Der durchschnittliche Tageslohn des Arbeitnehmers, der keinen Anspruch auf einen festen Lohn hat, entspricht dem Lohn, den der Arbeitnehmer für den Arbeitszyklus erhalten hat, mit Ausnahme des Lohns für Überstunden gemäß Artikel 29 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden, mit Ausnahme der Anzahl der Stunden, die dem besagten Lohn für Überstunden entsprechen, und multipliziert mit Q/6

....

Der durchschnittliche Tageslohn des Arbeitnehmers, für den die Sozialversicherungsbeiträge von einem festen Tageslohn einbehalten wurden, entspricht diesem festen Tageslohn im Falle einer Beschäftigung im Sechstage-System.

§ 2. Abweichend von § 1 ist der durchschnittliche Tageslohn eines freiwillig teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gleich dem durchschnittlichen Stundenlohn, multipliziert mit S/6.

Der durchschnittliche Stundenlohn ergibt sich aus der Teilung des Lohns, den der Arbeitnehmer für den Arbeitszyklus erhalten hat, mit Ausnahme des Lohns für Überstunden gemäß Artikel 29 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971, durch die Zahl der bezahlten Stunden, mit Ausnahme der Zahl der Stunden, die dem genannten Lohn für Überstunden entsprechen.

6 - Artikel 64 des K. E. vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

Zweiter Absatz:

Abweichend vom ersten Absatz kann der Arbeitnehmer, der keine Pension im Sinne von Artikel 65 erhält, Entschädigungen als vorübergehender Arbeitsloser nach dem Monat erhalten, in welchem er das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet, sofern die vorübergehende Arbeitslosigkeit nicht auf einer Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt beruht, die durch die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bedingt ist.