

# ANWEISUNGEN FÜR DEN ARBEITGEBER MSR



MELDUNG SOZIALRISIKEN

M S R Quartal: 2024/4

## Inhalt

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

## Einleitung

Dieses Szenario betrifft eine auslaufende Regelung für Arbeitnehmer, die am 01.07.2014 als Behinderte in einer beschützten Werkstätte beschäftigt waren.

Durch diese Meldung übermitteln Sie dem Sektor Arbeitslosigkeit die Daten, die notwendig sind, um den genauen Betrag der Leistung für behinderte Arbeitnehmer, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind, zu berechnen. Diese Meldung muss mittels einer elektronischen MSR Szenario 7 („Monatliche Arbeitsmeldung, wenn der Arbeitnehmer an einem geschützten Arbeitsplatz beschäftigt ist“) eingereicht werden. Diese Meldung tritt an die Stelle des Formulars C78.

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

Diese Kopie wird in Anwendung des bestehenden Sprachenrechts in der Sprache ausgefertigt, die in dem Gebiet des Betriebsortes 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.

Die Zahlung erfolgt an die beschützte Werkstätte, die dem Arbeitnehmer den geschuldeten Lohn zahlt. Das Arbeitslosengeld bildet daher eine Beteiligung an den Lohnkosten.

Der Dienstalterszuschlag und die Entschädigungen für die Stunden Jahresurlaub, die durch Urlaubsgeld nicht gedeckt sind, werden direkt an den Arbeitnehmer gezahlt.

Ist der Arbeitnehmer im Laufe des Monats auch vorübergehend arbeitslos, nehmen Sie auch eine Meldung des Sozialrisikos Szenario 5 „Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ vor. Ein Szenario 2 „Jährliche Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ ist in dieser Situation überflüssig.

Betrifft es einen Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte mit Recht auf Zulage zur Gewährleistung des Einkommens, ist eine Meldung des Sozialrisikos Szenario 6 erforderlich. In diesem Fall ist ein vorausgehender Antrag auf den Erhalt des Statuts des Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte mit Recht auf Zulage zur Gewährleistung des Einkommens (siehe Szenario 3) erforderlich.

Auch die Entschädigungen der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens werden direkt an den Arbeitnehmer gezahlt.

## Für wen?

Dieses Szenario betrifft eine Regelung, die seit 01.07.2004 ausläuft. Nur Arbeitnehmer, die an diesem Datum in dieser Regelung beschäftigt waren, fallen weiterhin unter diese Regelung. Wenn für diese Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, können sie dieser Regelung nicht mehr beitreten.

Behinderte Arbeitnehmer, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und von der Arbeitsvermittlung als schwer vermittelbar eingestuft werden, behalten (gemäß Artikel 78 des K. E. vom 25.11.1991) das Recht auf Arbeitslosengeld während ihrer Beschäftigung in einer beschützten Werkstätte.

Der behinderte Arbeitnehmer muss während seiner Beschäftigung als Arbeitssuchender eingetragen bleiben.

## Wann?

Diese monatliche Meldung erfolgt nach jedem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer in einer beschützten Werkstätte beschäftigt war.

## Was ist einzutragen?

# 1 - Erläuterung im Zusammenhang mit der Beschäftigung

## 1.1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigung

	BEGINN DATUM	ENDDATUM
TEILZEIT	Erster Tag des Monats	Erster Tag des Monats (oder das tatsächliche Enddatum, wenn die Beschäftigung im Laufe des Monats endet)
VOLLZEIT	Erster Tag der Beschäftigung (dieser Tag muss vor dem 01.07.2004 liegen)	Nichts angeben (außer bei Ende der Beschäftigung im Laufe des Monats; in diesem Fall geben Sie das tatsächliche Enddatum an)

Hinweis für die Benutzung der Webanwendung: Wenn es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, deren Beginndatum vor dem Monat liegt, für den Sie die Meldung vornehmen, wird die Anwendung dieses Datum als Beginndatum der Beschäftigung angeben. Dieses Datum müssen Sie nicht ändern. Die Anwendung sorgt dafür, dass in der MSR, die auf Basis Ihrer Meldung an den Sektor Arbeitslosigkeit übermittelt wird, das angegebene tatsächliche Beginndatum in den ersten Tag des Monats geändert wird, auf den sich die Meldung bezieht.

Dieses Prinzip gilt auch dann, wenn Sie für eine Teilzeitbeschäftigung, die nach dem Monat, für den Sie eine Meldung durchführen, fortgesetzt wird, kein Enddatum angeben. Die Anwendung sorgt dann automatisch dafür, dass in der MSR, die auf dem Niveau des Sektors Arbeitslosigkeit eingeht, als Enddatum der Beschäftigung der letzte Tag des Monats angezeigt wird, auf den sich die Meldung bezieht.

## 1.2. - Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

### Feste wöchentliche Arbeitsregelung

Ist der Arbeitnehmer mit einer **festen wöchentlichen Arbeitsregelung** beschäftigt, geben Sie die Anzahl der Arbeitstage pro Woche des Arbeitnehmers an. Die Arbeitsregelung ist fest, wenn der Arbeitnehmer wöchentlich an einer festen Anzahl Tage beschäftigt ist. Dieses Feld kann daher die Werte 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7 Tage/Woche annehmen.

### Variable Arbeitsregelung

Wenn die **wöchentliche Arbeitsregelung** des Arbeitnehmers **variabel** ist, handelt es sich um die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer beschäftigt ist, wobei alle Arbeitstage des Arbeitszyklus berücksichtigt werden.

Beispiel:

Bei einer Beschäftigung in drei aufeinanderfolgenden Wochen an jeweils 5 Tagen, gefolgt von einer vierten Woche mit einer Beschäftigung an 4 Tagen beträgt dieser Wert 4,75. Dieser Wert wird berechnet anhand des Durchschnitts der Anzahl der Arbeitstage pro Woche während des Zyklus von 4 Wochen  $(5+5+5+4) / 4$ ), gerundet auf 2 Dezimalstellen.

Was Arbeitnehmer betrifft, die in einer variablen Regelung ohne Zyklus arbeiten (= keine vorher feststehende Anzahl Wochentage und kein wiederkehrender Zyklus), so ist die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung zu berechnen, indem die Gesamtzahl der angegebenen Tage durch die Anzahl der Wochen des Referenzmonats geteilt wird (zu beschränken auf die Periode der Beschäftigung).

In diesem Fall ist es deshalb sehr wahrscheinlich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird.

## 1.3 - Arbeitsplan

Sie geben hier den Arbeitsplan des Arbeitnehmers anhand der folgenden Codes an.

### 01: feste wöchentliche Arbeitspläne (Vollzeit)

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet jede Woche die gleiche Anzahl Stunden jeweils an den gleichen Tagen.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Woche 2	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Woche 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Woche 4	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-

### 02: fester Arbeitsplan, nicht wöchentlich (Vollzeit)

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer arbeitet auf Vollzeitbasis mit einer Regelung (Q/S) von 38/38. Er arbeitet 8 Stunden pro Tag und erwirbt daher für den Freitag der vierten Woche einen Ausgleichsruhetag.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Woche 2	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Woche 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Woche 4	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-	-

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer arbeitet auf Vollzeitbasis mit einer Regelung (Q/S) von 38/38. Der Arbeitnehmer arbeitet jedoch nur 6 Stunden anstatt 8 Stunden jeden ersten und dritten Freitag und nur 6 Stunden jeden zweiten und vierten Mittwoch.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Woche 2	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-
Woche 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Woche 4	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-

### 03: Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Arbeitsunfähigkeit (vollzeitlich)

Dieser Code wird im Falle einer Vollzeitbeschäftigung bei dem Arbeitgeber verwendet, der die MSR verrichtet, und in den folgenden Situationen:

- ein Vollzeitmitarbeiter ist arbeitsunfähig und nimmt während dieser Arbeitsunfähigkeit die Arbeit auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis (in einer anderen Funktion) beim selben Arbeitgeber wieder auf;
- ein Vollzeitmitarbeiter wird nach einem Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit als arbeitsfähig erklärt, legt aber gegen diese Entscheidung Berufung ein; während dieser Periode (in der er Anspruch auf Entschädigungen als vorübergehend Arbeitsloser erhebt) nimmt er die Arbeit auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis (in einer anderen Funktion) beim selben Arbeitgeber wieder auf;
- ein Vollzeitmitarbeiter wird nach einem Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit als arbeitsfähig erklärt und legt gegen diese Entscheidung Berufung ein; er kann jedoch seine Funktion vorübergehend nicht ausüben; während dieser Periode (in der er Anspruch auf Entschädigungen als vorübergehend Arbeitsloser erhebt) nimmt er die Arbeit auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis (in einer anderen Funktion) beim selben Arbeitgeber wieder auf;

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet auf Vollzeitbasis mit einer Regelung (Q/S) von 40/40. Er wird arbeitsunfähig.

Mit Erlaubnis des Vertrauensarztes der Mit Erlaubnis des Vertrauensarztes der Krankenkasse kann er seine Arbeit auf Teilzeitbasis (20 Stunden/Woche) wiederaufnehmen. Der Arbeitgeber zahlt den Teilzeitlohn; die Krankenkasse zahlt darüber hinaus eine Arbeitsunfähigkeitsentschädigung.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Woche 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Woche 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Woche 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-

#### 04: Wochenendüberbrückungsschicht (Vollzeit)

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet 12 Stunden an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen. Er wird einem Vollzeitmitarbeiter gleichgestellt.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Woche 2	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Woche 3	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Woche 4	-	-	-	-	-	12,00	12,00

#### 10: fester Arbeitsstundenplan mit der gleichen Anzahl fester Arbeitstage jede Woche (Teilzeit)

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet jede Woche die gleiche Anzahl Stunden jeweils an den gleichen Tagen.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
--	--------	----------	----------	------------	---------	---------	---------

Woche 1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Woche 2	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Woche 3	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Woche 4	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-

### 11: fester Arbeitsstundenplan mit wöchentlich wechselnden Arbeitstagen oder wechselnder Anzahl Arbeitstage (Teilzeit)

#### Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer arbeitet wöchentlich 24 Std./38 jeden Arbeitstag immer die gleiche Anzahl Stunden, aber nicht immer an den gleichen Tagen.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	-	-	8,00	8,00	8,00	-	-
Woche 2	8,00	8,00	8,00	-	-	-	-
Woche 3	-	-	8,00	8,00	8,00	-	-
Woche 4	8,00	8,00	8,00	-	-	-	-

#### Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer arbeitet wöchentlich 20 h/38, aber die Arbeitstage und die Anzahl Stunden pro Tag verändern sich im Rahmen eines Zyklus von 2 Wochen.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-
Woche 2	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-
Woche 3	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-
Woche 4	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-

#### Beispiel 3:

Der Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung von 20 Std./38. Eine Woche arbeitet er auf Vollzeitbasis, die andere nicht.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-

Woche 2	-	-	-	-	-	-	-
Woche 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Woche 4	-	-	-	-	-	-	-

Beispiel 4:

Der Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung von 20 Std./38. Er arbeitet immer an den gleichen Tagen der Woche, aber die Anzahl Stunden pro Tag unterscheidet sich je nach Woche.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	4,00	4,00	-	6,00	6,00	-	-
Woche 2	4,00	4,00	-	6,00	6,00	-	-
Woche 3	6,00	6,00	-	4,00	4,00	-	-
Woche 4	6,00	6,00	-	4,00	4,00	-	-

## 12: variabler Arbeitsstundenplan (Teilzeit)

Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsvertrag nicht auf einen Stundenplan verweist und der Arbeitnehmer in Abhängigkeit der Notwendigkeiten je Leistung vorher benachrichtigt wird, wann er arbeiten muss.

## 13: fester Monatslohn mit wechselnden Leistungen pro Monat oder Monate ohne Leistungen (Teilzeit)

Dieser Code wird bei einer Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor verwendet (PK 152, 225, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337, ...).

## 14 : Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Arbeitsunfähigkeit (teilzeitlich)

Dieser Code wird im Falle einer Teilzeitbeschäftigung bei dem Arbeitgeber verwendet, der die MSR verrichtet, und in den folgenden Situationen:

- ein Teilzeitarbeitnehmer ist arbeitsunfähig und nimmt während dieser Arbeitsunfähigkeit die Arbeit beim selben Arbeitgeber auf Teilzeitbasis (mit weniger als den vertraglich vorgesehenen Stunden oder mit derselben Stundenzahl in einer anderen Funktion) wieder auf;
- ein Teilzeitarbeitnehmer wird nach einem Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit als arbeitsfähig erklärt, legt aber gegen diese Entscheidung Berufung ein; während dieser Periode (in der er Anspruch auf Entschädigungen als vorübergehend Arbeitsloser erhebt) nimmt er die Arbeit beim selben Arbeitgeber auf Teilzeitbasis (mit weniger als den vertraglich vorgesehenen Stunden oder mit derselben Stundenzahl in einer anderen Funktion) wieder auf;
- ein Teilzeitarbeitnehmer wird nach einem Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit als arbeitsfähig erklärt und legt gegen diese Entscheidung Berufung ein; er kann jedoch seine Funktion vorübergehend nicht ausüben; während dieser Periode (in der er Anspruch auf Entschädigungen als vorübergehend Arbeitsloser erhebt) nimmt er die Arbeit beim selben Arbeitgeber auf Teilzeitbasis (mit weniger als den vertraglich vorgesehenen Stunden oder mit derselben Stundenzahl in einer anderen Funktion) wieder auf.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat eine Beschäftigungsbruchzahl (Q/S) von 30 Std./38. Er wird arbeitsunfähig. Mit Erlaubnis des Vertrauensarztes der Krankenkasse kann er seine Arbeit auf Teilzeitbasis (20 Stunden/Woche) wiederaufnehmen. Der Arbeitgeber zahlt den Teilzeitlohn; die Krankenkasse zahlt darüber hinaus eine Arbeitsunfähigkeitsentschädigung.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag

Woche 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Woche 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Woche 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Woche 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-

### **98: Beschäftigung als Lehrkraft**

Dieser Code darf nur für Personalmitglieder verwendet werden, die von den Unterrichtsministerien der jeweiligen Gemeinschaften vergütet werden. Der Code ist an die Art der Entlohnung und nicht unbedingt an die ausgeübte Arbeit geknüpft.

### **99: keiner der anderen Codes**

Dieser Code wird nur verwendet, wenn kein anderer Code anwendbar ist, wenn sich z. B. im Rahmen der gleichen Beschäftigung der Arbeitsplan im Laufe des Monats ändert.

Beispiel: Es handelt sich um eine Vollzeitbeschäftigung mit variablem Arbeitsplan.

Bemerkung: Der Code Arbeitsplan bleibt auch dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer, der mit einer festen Stundenregelung arbeitet (z. B. Code Arbeitsplan 10) gelegentlich einen Arbeitstag auswechselt oder zusätzlich an einem anderen Tag arbeitet.

## **1.4 - Unterbrechung der Beschäftigung**

In diesem Szenario ist es nicht möglich, dass die Beschäftigung eine Reihe ununterbrochener aufeinanderfolgender Arbeitsverträge betrifft.

Bei dieser Regelung handelt es sich nämlich immer um eine Beschäftigung, die vor dem 01.07.2004 beginnt; bei einem neuen Arbeitsvertrag ab diesem Datum ist diese Regelung nicht mehr anwendbar.

## **2 - Identifikation des Risikos**

Es gibt nur eine Möglichkeit bei dieser Art Risiko: 001.

## **3 - Monatliche Meldung der Arbeit als Arbeitnehmer, der in einer beschützten Werkstätte beschäftigt ist**

### **2.1 - Gesamtanzahl Stunden bezahlter Urlaub**

Nimmt der Arbeitnehmer im Lauf des Monats Urlaub, und hat er Anrecht auf bezahlten Urlaub, ist hier die Gesamtzahl der Stunden bezahlter Urlaub mitzuteilen, unter Berücksichtigung der Anzahl Stunden, die normalerweise geleistet werden müssen.

Da sowohl entlohnter als auch nicht entlohnter Urlaub mit dem Code Art des Tages 3.1 angegeben werden muss (siehe weiter Punkt 5.2), ermöglichen diese Angaben, bei unvollständigem oder gar keinem Anrecht auf bezahlten Urlaub zu bestimmen, wie viel Arbeitslosengeld direkt an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden muss, um das fehlende Urlaubsgeld zu ersetzen.

## **4 - Referenzperiode**

Bei diesem Risiko ist dies stets das Beginn- und das Enddatum des Monats.

## **5 - Art des Tages**

### **5.1 - Code Art des Tages**

Sie verwenden folgende Standardcodes:

#### 1 - Entlohnte Tage, ausgenommen der im Folgenden aufgeführten (entlohten) Tage

Es handelt sich um Arbeits- oder Abwesenheitstage, die durch Entlohnung gedeckt sind, allerdings andere als die entlohten Abwesenheitstage, die Gegenstand eines spezifischen Codes sind (siehe Codes 2 bis 4 folgend).

Code 1 bezeichnet die gesetzlichen Feiertage (mit oder ohne LSS-Beiträge), Tage der kurzfristigen Beurlaubung, bezahlte Ausgleichsruhetage (es handelt sich hier um die Ausgleichsruhetage infolge einer Verkürzung der Arbeitszeit oder einer Beschäftigung an Feiertagen), die ersten vom Arbeitgeber entlohten Tage des Vaterschafts- oder Adoptionsurlaubs, die durch Entlassungsentschädigung gedeckten Tage.

Bei einem bezahlten Feiertag ist immer der Code 1 mit einer entsprechenden Anzahl von Stunden zu nennen, für die das Gehalt gezahlt wurde, unabhängig vom Code Arbeitsplan.

Tage unbezahlter Ausgleichsruhe (infolge einer Ermäßigung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Erhöhung des Stundenlohns) müssen nicht angegeben werden (weder mit Code 1 noch mit einem anderen Code).

Spezifische Situation für Arbeitnehmer, die in einer beschützten Werkstätte als Behinderte beschäftigt sind: Die Stunden in Artikel 53 von ME vom 26.11.1991 (siehe Punkte „Zusätzliche Informationen“) können zusammen mit Code 1 angegeben werden, da auch diese Tage noch Anspruch auf Entschädigungen verleihen.

#### 2.1 - Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit

Unter „Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer infolge einer Krankheit oder eines Unfalls, seine Arbeit zu verrichten, für das dem Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 27 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge der Lohn gezahlt wird, der ihm zustehen würde, wenn er seine tägliche Aufgabe normal hätte verrichten können.

#### 2.2 - Garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit

Unter „Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen des Nichtbeginns, des nicht zeitlichen Beginns oder des Nichtfortsetzens der Arbeit aus einem anderen als dem in Nr. 1 erwähnten Grund, für das dem Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 27 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge der Lohn gezahlt wird, der ihm zustehen würde, wenn er seine tägliche Aufgabe normal hätte verrichten können.

#### 2.3 - Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor

Unter „Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit, für das der Arbeitnehmer in Abweichung von Artikel 27 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und in Anwendung von Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 16.12.1981 über die Entlohnung der Bauarbeiter für die infolge ungünstiger Witterung ausgefallenen Arbeitsstunden die Hälfte seines normalen Lohns erhält, wenn er die Arbeit, mit der er beschäftigt war, nicht fortsetzen kann.

#### 2.4 - Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche

Unter „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Fortzahlung des normalen Lohns während eines Zeitraums von sieben Tagen in Anwendung der Artikel 52, 54, 71, 72 oder 112 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

#### 2.5 - Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche

Unter „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Fortzahlung eines Teils des normalen Lohnes während eines Zeitraums von sieben Tagen nach der ersten Woche garantierten Lohnes in Anwendung der Artikel 52, 71, 72 oder 112 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

#### 2.6 - Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Monatslohn

Unter „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Monatslohn“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Fortzahlung des normalen Lohns während eines Zeitraums von 30 Tagen in Anwendung von Artikel 70 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

#### 2.7 - Arbeitsunfähigkeitsentschädigung KAA 2.7 - Arbeitsunfähigkeitsentschädigung KAA 12bis/13bis (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall)

Unter „Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit, für das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlen muss gemäß den Bestimmungen des KAA Nr. 12bis vom 26.02.1979 zur Anpassung des KAA Nr. 12 vom 28.06.1973 über die Gewährung eines garantierten Monatslohns an Arbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer gemeinrechtlichen Krankheit oder eines gemeinrechtlichen

Unfalls an das Gesetz vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge oder gemäß den Bestimmungen des KAA Nr. 13bis vom 26.02.1979 zur Anpassung des KAA Nr. 13 vom 28.06.1973 über die Gewährung eines garantierten Monatslohns für bestimmte Angestellte bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer gemeinrechtlichen Krankheit oder eines gemeinrechtlichen Unfalls an das Gesetz vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

Diesen Code verwenden Sie auch dann für die gleiche Situation, wenn Sie z. B. als öffentliche Verwaltung nicht unter das oben genannte KAA fallen.

#### 2.9 - Arbeitsunfähigkeitsentschädigung KAA 12bis/13bis (Arbeitsunfall oder Berufskrankheit)

Unter „Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit, für das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlen muss gemäß den Bestimmungen des KAA Nr. 12bis vom 26.02.1979 zur Anpassung des KAA Nr. 12 vom 28.06.1973 über die Gewährung eines garantierten Monatslohns an Arbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit an das Gesetz vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge oder gemäß den Bestimmungen des KAA Nr. 13bis vom 26.02.1979 zur Anpassung des KAA Nr. 13 vom 28.06.1973 über die Gewährung eines garantierten Monatslohns für bestimmte Angestellte bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit an das Gesetz vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

Diesen Code verwenden Sie auch dann für die gleiche Situation, wenn Sie z. B. als öffentliche Verwaltung nicht unter das oben genannte KAA fallen.

#### 3.1 - Gesetzlicher Urlaub

Unter „gesetzlichem Urlaub“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaubs im Sinne von Artikel 3 und 5 der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger.

#### 3.2 - Zusätzlicher Urlaub

Unter „zusätzlichem Urlaub“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Lohnfortzahlung infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaub, bei dem es sich weder um den gesetzlichen Urlaub noch um den Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens, das in Artikel 6 der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist, handelt.

#### 3.3 - Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens

Unter „Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens, das in Artikel 6 der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist.

#### 3.4 - Jugend- oder Seniorenurlaub

Unter „Jugend- oder Seniorenurlaub“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaub, so wie er in Artikel 5 der am 28.06.1971 koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist.

#### 3.5 - Ergänzender Urlaub („Europäischer Urlaub“)

Unter „Zusatzurlaub“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaubs, so wie er in Artikel 17bis der am 28.06.1971 koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist.

#### 4 - Ersatztage für Feiertage

Unter „Ersatztag für einen Feiertag“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Ersetzung eines Feiertags, der auf einen Sonntag oder einen gewöhnlichen Inaktivitätstag fällt, gemäß den Bestimmungen von Kapitel II Abschnitt 2 des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage.

#### 5.1 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen

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 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

#### 5.2 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung

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.

### 5.3 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen

Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund von Artikel 49 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge, mit Ausnahme des Zeitraums, in dem der Arbeiter sein Recht auf den normalen Lohn behält.

### 5.4 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt

Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 26 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

### 5.5 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt medizinischer Art

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.

### 5.6 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaub.

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.

### 5.7- Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens.

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 Jahresurlaub kraft eines für allgemein verbindlich erklärten KAA im Sinne von Art. 6 des Gesetzes vom 28.06.1971, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diesen Urlaub hat.

### 5.8 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung.

Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe, die im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt wird, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diese Ausgleichsruhe hat, weil er erst im Laufe des Arbeitszyklus seinen Dienst angetreten hat.

### 5.9 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts.

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.

### 5.10 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer

Unter „Vorübergehende Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Kündigung eines Vertreters des Personals oder eines Kandidaten für dieses Amt im Betriebsrat beziehungsweise im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz aus schwerwiegendem Grund während der Periode, die der Präsident des Arbeitsgerichts während des Verfahrens zur Anerkennung des schwerwiegenden Grundes gemäß dem 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 anordnet.

### 5.11 - Aussetzungstage Angestellte wegen Arbeitsmangel

### 6.1 - Arbeitsunfähigkeit mit Arbeitsunfallentschädigung gemäß Art. 54 des Arbeitsunfallgesetzes

Unter „Arbeitsunfähigkeit mit Arbeitsunfallentschädigung gemäß Art. 54 des Arbeitsunfallgesetzes“ ist das Fernbleiben von der Arbeit gemeint, für das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Tagesgelder gemäß Artikel 54 des Arbeitsunfallgesetzes vom 10.04.1971 zahlt und von denen der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge selbst einbehält.

### 6.2 - Abwesenheit ohne Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) oder infolge eines prophylaktischen Urlaubs

Unter „Abwesenheit ohne Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit oder infolge eines prophylaktischen Urlaubs“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit oder prophylaktischen Urlaubs im Sinne von Artikel 239 § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996 zur Ausführung des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, mit Ausnahme der in Artikeln 24, 28, 29 und 52 des K. E. vom 10.06.2001 (zur einheitlichen Bestimmung von Begriffen in Bezug auf die Arbeitszeit im Bereich der sozialen Sicherheit) erwähnten Abwesenheiten.

Anmerkung:

Der Code 6.2 dient für alle Kalendertage mit Arbeitsunfähigkeit nach der Periode, die durch garantierten Lohn wegen Krankheit gedeckt ist. Dies bedeutet, dass in der Regel Code 6.2 nach dem ersten Monat Krankheit verwendet wird.

6.3 - Abwesenheit wegen angepasster Arbeit mit Lohnverlust im Rahmen einer Arbeitsunfähigkeit und angepasster Arbeit mit Lohnverlust als Maßnahme des Mutterschutzes

Unter „angepasster Arbeit mit Lohnverlust“ versteht man das Erbringen von Arbeitsleistungen durch ein Opfer eines Arbeitsunfalls, eines Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit, dessen Arbeitsunfähigkeit mindestens 30 % beträgt, oder durch einen Arbeitnehmer, der sich im Zustand der primären Arbeitsunfähigkeit oder der Invalidität befindet und der mit Zustimmung des Vertrauensarztes eine Arbeit verrichtet, für die der Arbeitgeber dem betreffenden Arbeitnehmer einen Lohn zahlen muss, der niedriger als der Lohn ist, den er aufgrund seiner gewöhnlichen Tätigkeit bezieht.

Unter „angepasster Arbeit mit Lohnverlust als Maßnahme des Mutterschutzes“ versteht man das Erbringen von Arbeitsleistungen durch die schwangere Arbeitnehmerin, die Wöchnerin oder die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, in Anwendung von Artikel 42 § 1 Absatz 1 Nr. 1 und 2, Artikel 43 § 1 Absatz 2 Nr. 1 oder Artikel 43bis Absatz 2 des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit, für das der Arbeitgeber der betreffenden Arbeitnehmerin einen Lohn zahlen muss, der niedriger als der Lohn ist, den sie aufgrund ihrer gewöhnlichen Tätigkeit bezieht.

6.4 - Abwesenheit wegen vollständiger Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes, der Mutterschaftsruhe oder des Vaterschaftsurlaubs im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit

Unter „vollständiger Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes“ versteht man das Fernbleiben der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 42, §1, Absatz 1, 3°, Artikel 43, §1, Absatz 2, 2°, oder Artikel 43bis, Absatz 2 des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971.

Unter „Mutterschaftsruhe“ versteht man das Fernbleiben der Arbeitnehmerin von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen pränataler und postnataler Ruhe in Anwendung von Artikel 39 des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit.

Unter „Vaterschaftsurlaub im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit“ versteht man das Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Umwandlung der Mutterschaftsruhe in Vaterschaftsurlaub bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter in Anwendung von Artikel 39 Absatz 6 des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit.

6.5 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit, für die der garantierte Lohn wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit nicht bezahlt wird

Dieser Code ist neben den Tagen anzugeben, für die der garantierte Lohn nicht gezahlt wird, aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer vorübergehend arbeitslos war, sofern er nicht arbeitsunfähig wurde.

6.6 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit, für die der garantierte Lohn wegen Rückfalls nicht bezahlt wird

Dieser Code ist neben den Tagen anzugeben, für die der garantierte Lohn nicht gezahlt wird, aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer bereits eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeiten angegeben hat, die zur Zahlung des vollständigen oder teilweisen garantierten Lohns führten.

6.7 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit, für die der garantierte Lohn wegen kollektiven Jahresurlaubs nicht bezahlt wird

Dieser Code muss für die Tage der Arbeitsunfähigkeit angegeben werden, die mit den Tagen des kollektiven Jahresurlaubs übereinstimmen und die keinen Anspruch auf Bezahlung des garantierten Lohns beinhalten kraft Artikel 56 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge (der Garantielohn wird nur fällig für die abgeleisteten Tage, wenn der Betreffende nicht arbeitsunfähig war).

6.8 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit, für die der garantierte Lohn wegen persönlichen Gründen des Arbeitnehmers nicht bezahlt wird

Es geht um eine Situation, in der der Arbeitnehmer kein Anrecht auf garantierten Lohn hat, weil er seine Arbeitsunfähigkeit nicht oder verspätet angegeben hat bzw. sich nicht zur Kontrolle bereit gehalten hat.

6.9 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit, für die der garantierte Lohn wegen ungenügenden Dienstalters oder aus jedem anderen als den unter den Codes 6.5, 6.6, 6.7 und 6.8 angeführten Gründen nicht gezahlt wird.

Dieser Code muss unter anderem für Tage angegeben werden, für die der Garantielohn nicht gezahlt wird, da der Arbeitnehmer das Dienstalter von einem Monat im Unternehmen nicht erreicht hat.

6.10 - Vaterschaftsurlaub gemäß Gesetz vom 03.07.1978 und Gesetz vom 01.04.1936 (nur die Tage zu Lasten der Entschädigungsversicherung) und Stillpausen

Unter „Vaterschaftsurlaub“ gemäß Gesetz vom 03.07.1978 und Gesetz vom 01.04.1936 versteht man den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer anlässlich der Geburt eines Kindes, dessen Abstammung hinsichtlich dieses Arbeitnehmers feststeht, in Anwendung von Artikel 30 § 2 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 25quinquies § 2 des Gesetzes vom 01.04.1936 über die Arbeitsverträge für Binnenschiffer das Recht hat, von der Arbeit fernzubleiben.

Unter diesem Code dürfen nur die Tage angegeben werden, die durch die Krankenkasse entschädigt werden (max. 7 Tage). Vom Arbeitgeber bezahlte Abwesenheitstage müssen mit dem Code 1 gemeldet werden.

Unter Stillpausen werden die Zeitabschnitte verstanden, während derer Arbeitnehmerinnen ihre Arbeit unterbrechen dürfen, um ihr Kind zu stillen, gemäß der für sie gültigen Arbeitsregelung (eine Entschädigung als Ausgleich des Lohnverlusts während der Stillpausen wird durch die Mutterschaftsversicherung bewilligt).

6.11 - Abwesenheit wegen Adoptionsurlaubs

Unter „Adoptionsurlaub“ versteht man den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 30ter des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 25sexies des Gesetzes vom 01.04.1936 über die Arbeitsverträge für Binnenschiffer das Recht hat, von der Arbeit fernzubleiben, um in Rahmen einer Adoption ein Kind in seine Familie aufzunehmen.

Unter diesem Code dürfen nur die Tage angegeben werden, die durch die Krankenkasse entschädigt werden (max. 7 Tage).

Vom Arbeitgeber bezahlte Abwesenheitstage müssen mit dem Code 1 gemeldet werden.

7 - Abwesenheit oder unbezahlter Urlaub

Unter diesem Code sind Tage mit Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags zu melden, während derer der Lohn des Arbeitnehmers nicht fortgezahlt wird und die nicht unter einen der vorgenannten Codes fallen. Dabei handelt es sich unter anderem um die Erfüllung von bürgerlichen Pflichten ohne Lohnfortzahlung, das Amt eines Sozialrichters, Gewerkschaftsaufträge, öffentliche Ämter usw.

Es sind hier ebenso die Zeitabschnitte mit Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeint (z. B. unbezahlter Urlaub).

Auch für unberechtigte unbezahlte Abwesenheit, Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit muss der Code 7 verwendet werden.

8 - Normale Inaktivitätstage im Rahmen der Beschäftigung

Code 8 darf nur für die Meldung leerer Beschäftigungen aus höchstens 14 aufeinanderfolgenden Kalendertagen verwendet werden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn es sich um eine Beschäftigung mit dem Code Arbeitsplan 13 handelt (im Falle von Monaten ohne Leistungen).

Eine leere Beschäftigung kann sich nur folgendermaßen zusammensetzen: normale Ruhetage (z. B. Wochenende), normale Inaktivitätstage, an denen ein Arbeitnehmer gemäß seiner Arbeitsregelung nicht arbeiten muss, und unbezahlte Ausgleichsruhetage (infolge einer Verkürzung der Arbeitszeit zusammen mit einer Erhöhung des Stundenlohns).

Bei Meldung einer leeren Beschäftigung kann nur Code 8 angegeben werden. Wird dieser Code verwendet, können keine anderen Codes „Art des Tages“ in der Meldung vorkommen.

9 - Abwesenheit für Pflagestage

Dieser Code ist für die vom LfA bezahlten Tage der Abwesenheit von der Arbeit im Hinblick auf die Erbringung von Pflegeleistungen anzugeben (Art. 30 quater, §1 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).

## 5.2 - Anzahl der Stunden

Sie haben die Möglichkeit, pro Tag eine Anzahl von Stunden für maximal zwei Codes „Art des Tages“ anzugeben, zum Beispiel die Kombination von Code 1 (bezahlte Arbeitstage) und Code 3.1 (bezahlter gesetzlicher Urlaub) oder die Kombination von Code 1 (bezahlte Arbeitstage) und Code 6.10 (Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub und Stillpause). Im Falle einer Kombination von zwei Codes „Art des Tages“ am gleichen Tag können Sie die Anzahl der Stunden nach Codes einteilen. Es geht daher nicht darum, dass Sie die Anzahl der Stunden je halbem Tag angeben.

Sie geben als „Anzahl der Stunden“ die Anzahl der bezahlten Stunden für bezahlte Tage an (= für Code 1, die Codes 2.1 bis einschließlich 2.6, die Codes 3.1 bis einschließlich 3.3 und Code 4).

Da für Überstunden (Überarbeit ohne Ausgleichsruhe) keine Entschädigungen zuerkannt werden, können diese nicht unter Code 1 angegeben werden.

Für die nicht bezahlten Tage (= für Code 2.7, Codes 5.1 bis einschließlich 5.10, Codes 6.1 bis einschließlich 6.10 und Code 7) geben Sie die normale Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden an.

Im Falle von bezahltem Urlaub geben Sie den Code 3.1 an (oder ggf. den Code 3.2 oder 3.3). Sie gebrauchen den Code 3.1 auch für unbezahlten Urlaub und dies, bis das 4-fache der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsdauer des betreffenden Arbeitnehmers erreicht ist (= bis maximal einer Anzahl Stunden gleich „Qx4“).

## **6 - Kommentar zur Meldung**

Dies ist ein freies Textfeld, in das Sie eventuelle weiteren Informationen zum betreffenden Monat geben können.

## **Zusätzliche Informationen**

### **1 - Artikel 78 des K. E. vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit**

Abweichend von Art. 44 wahrt der behinderte Arbeitnehmer das Anrecht auf Entschädigungen während der Beschäftigung in einer beschützten Werkstätte, die von der hierzu befugten Behörde errichtet oder anerkannt worden ist, wenn er bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung als schwer vermittelbar gilt und insoweit er durch Einwirken dieser Dienststelle in einer beschützten Werkstätte beschäftigt wird.

Dieser Arbeitnehmer muss für den Arbeitsmarkt verfügbar und als Arbeitssuchender eingetragen bleiben. Die Art. 51 bis 53 gelten für Arbeitnehmer, die diese Beschäftigung ohne rechtliche Gründe verlassen, die wegen Fehlverhaltens entlassen werden oder die die angebotene passende Arbeitsstelle verweigern.

Der Minister bestimmt, auf Anraten des Verwaltungsausschusses, welche Abwesenheitstage mit Beschäftigungstagen gleichgestellt werden.

### **2 - Artikel 53 des Ministeriellen Erlasses vom 26.11.1991 zur Ausführung von Artikel 78 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 betreffend die Beschäftigung schwer zu vermittelnder Arbeitsloser in einer beschützten Werkstätte**

Mit Beschäftigungstagen werden jene Tage der Abwesenheit gleichgestellt, an denen der Arbeitnehmer aus einem der folgenden Gründe von der Arbeit fernbleibt:

1°er geht auf Arbeitsangebot ein;

2°er unterzieht sich einer ärztlichen Untersuchung;

3°in einem der in Artikel 48, 7°genannten Fälle und Bedingungen;

4°in den in Art. 27 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge genannten Fällen.

Mit Beschäftigungstagen werden ebenso die Tage gleichgestellt, an denen der Arbeitnehmer einen Lohn oder Urlaubsgeld erhalten hat.

### **3 - Artikel 138bis des K. E. vom 25.11.1991**

### **4 - Artikel 163bis des K. E. vom 25.11.1991**

§ 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 jedoch 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.