

ANWEISUNGEN FÜR DEN ARBEITGEBER MSR



MELDUNG SOZIALRISIKEN

M S R Quartal: 2025/1

Inhalt

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

Einleitung

Der Arbeitgeber ist gemäß der Artikel 137 und 138bis des K. E. vom 25.11.1991 verpflichtet, im Falle der Unterbrechung des Arbeitsvertrages monatlich eine elektronische MSR Szenario 5 („Beweis der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“) zu erstellen, um dem Sektor Arbeitslosigkeit zu ermöglichen, die Entschädigungen für die vorübergehende Arbeitslosigkeit korrekt zu zahlen.

Wenn es sich um einen Leiharbeitnehmer handelt, muss diese Meldung Sozialrisiken Arbeitslosigkeit (MSR), Szenario 5 von der Leiharbeitsagentur durchgeführt werden.

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.

Sie müssen Ihrem Arbeitnehmer ein Kontrollformular C3.2A aushändigen, spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit vor der normalen Anfangszeit der Arbeit. Der Arbeitnehmer füllt dieses Formular ab dem ersten Tag der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte bis zum Ende des Monats für alle Tage aus, an denen er nicht arbeitslos ist. Er muss ab dem ersten Tag der effektiven vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte jeden geleisteten Arbeitstag (für seinen gewöhnlichen Arbeitgeber, für sich selbst oder für einen anderen Arbeitgeber) auf seiner Kontrollkarte angeben.

In Anwendung des bestehenden Sprachenrechts wird die Kopie 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. Im Unterrichtswesen erfolgt dies in der Sprache der Lehranstalt.

Wann?

1 - Prinzip

Sie nehmen eine Meldung eines Sozialrisikos (MSR) „Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte“ nach dem Ende des Monats vor, in dem tatsächlich Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte vorkamen.

Wenn mehrere Arten von vorübergehender Arbeitslosigkeit im gleichen Monat vorkommen (z. B. Typ 003 vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen technischer Störung und Typ 002 vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen Unwetters), muss der Arbeitgeber eine einzige MSR Szenario 5 erstellen, in der sich die verschiedenen Arten der Arbeitslosigkeit befinden.

2 - Ununterbrochene aufeinanderfolgende Beschäftigungen mit wechselndem Faktor Q/S

Falls ein Arbeitnehmer (voll- oder teilzeitbeschäftigt) im Laufe des Monats im Rahmen mehrerer aufeinanderfolgender Beschäftigungen mit den gleichen Merkmalen ohne Unterbrechung (= nur unterbrochen durch ein Wochenende, einen Feiertag, normalen Inaktivitätstagen oder einen Ausgleichsruhetag) beschäftigt ist, können Sie die verschiedenen Beschäftigungen für diesen Monat in einer einzigen MSR Szenario 5 zusammenfassen.

Folgende Merkmale dieser Beschäftigungen müssen zudem gleich sein:

- Arbeitgeberkategorie;
- Arbeitnehmercode;
- paritätische Kommission;
- Faktor Q;
- 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. Werden Beschäftigungen mit unterschiedlichem Statut zusammengeführt, so wird das Statut der letzten Beschäftigung im Monat angegeben.

3 - Ununterbrochene aufeinanderfolgende Beschäftigungen mit unterschiedlichem Faktor Q/S

Falls ein Arbeitnehmer im Laufe des Monats im Rahmen mehrerer aufeinanderfolgender Teilzeitbeschäftigungen mit den gleichen Merkmalen ohne Unterbrechung (= nur unterbrochen durch ein Wochenende, einen Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag) beschäftigt ist, können Sie die verschiedenen Beschäftigungen für diesen Monat in einer einzigen MSR Szenario 5 zusammenfassen.

[...] Unter Teilzeitbeschäftigung versteht man: eine Beschäftigung, deren Faktor Q nicht 0 ist und kleiner als Faktor S ist (daher ist die Teilzeitbeschäftigung mit Lohn ? Referenzlohn).

Bei mehreren ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Beschäftigungen führen Sie daher eine MSR Szenario 5 unabhängig von Änderungen der vertraglichen Arbeitszeit (Erhöhung oder Verringerung des Faktors Q) im Laufe des Monats durch.

Hinweis:

- wenn eine vollzeitliche Laufbahnunterbrechung oder ein Zeiterwerb im Verlauf eines Monats beginnt oder endet, kann diese Beschäftigung (wobei der Faktor Q gleich Null ist) nicht mit der/den Beschäftigung(en) im restlichen Monat zusammengefasst werden;
- Die Tatsache, dass für aufeinanderfolgende Beschäftigungen nur eine MSR Szenario 5 durchgeführt werden muss, bedeutet nicht, dass Sie bei jeder Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit (Q/S) und wenn nach der Änderung vorübergehend Arbeitslosigkeit vorliegt, eine MSR Szenario 2 durchführen müssen. Es kann daher vorkommen, dass Sie für einen bestimmten Monat eine MSR Szenario 5 und mehrere MSR Szenario 2 durchführen.

3.1 - Durchschnittlicher Faktor Q

In der MSR, die die ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Beschäftigungen mit unterschiedlichem Faktor Q zusammenfasst, wird ein durchschnittlicher Faktor Q angegeben.

Dieser durchschnittliche Faktor Q wird nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{[(Q \times cdo) + (Q' \times cdo') + \dots]}{cdo + cdo' + \dots}$$

- wobei cdo = Calendar Days Occupation: Kalendertage während der Beschäftigung im betreffenden Referenzmonat;
- Beschäftigungsperioden, bei denen Q = 0 werden nicht berücksichtigt.

Bei Batchverarbeitung wird für eine MSR, in der ein durchschnittlicher Faktor Q im Feld 00769 (Unterbrechung der Beschäftigung) angegeben wird, der Wert „3“ zuerkannt.

In der Webanwendung geben Sie für jede Beschäftigungsperiode den Faktor Q an. Die Anwendung wird dann die Berechnung anhand der Formel des durchschnittlichen Faktors Q durchführen.

Beispiel:

- vom 01.01.2016 bis 15.01.2016: Q/S = 25/38
- vom 16.01.2016 bis 20.01.2016: Q/S = 20/38
- vom 21.01.2016 bis 23.01.2016: Q/S = 22/38
- vom 24.01.2016 bis 31.01.2016: Q/S = 30/38

Berechnung des durchschnittlichen Faktors Q: $[(25 \times 15) + (20 \times 5) + (22 \times 3) + (30 \times 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (auf 2 Dezimalstellen beschränkt).

Für die Berechnung des durchschnittlichen Faktors Q werden die Unterbrechungen durch ein Wochenende, einen Ausgleichsruhetag oder einen Feiertag als Bestandteil der unmittelbar vorausgehenden Beschäftigungsperiode betrachtet. Dieses Prinzip gilt nur, wenn das Wochenende, der Ausgleichsruhetag oder der Feiertag nicht durch einen Arbeitsvertrag gedeckt sind. Wenn aber für das Wochenende, den Ausgleichsruhetag oder den Feiertag ein Arbeitsvertrag vorhanden ist, wird nur der Faktor Q für diesen Arbeitsvertrag berücksichtigt.

Beispiel 1:

Aufeinanderfolgende ununterbrochene Beschäftigungen

- von Montag, 01.02.2016 bis Freitag, 05.02.2016: Q/S = 10/38
- von Montag, 08.02.2016 bis Freitag, 12.02.2016: Q/S = 11/38
- von Montag, 15.02.2016 bis Freitag, 19.02.2016: Q/S = 13/38
- von Montag, 22.02.2016 bis Freitag, 26.02.2016: Q/S = 16/38

Berechnung des durchschnittlichen Faktors Q = $[(10 \times 7) + (11 \times 7) + (13 \times 7) + (16 \times 5)] / 26 = 12,23$ Stunden

Hinweis: Samstag, der 27.02. und Sonntag, der 28.02. werden nicht berücksichtigt, auch dann nicht, falls 2016 kein Schaltjahr wäre und die Beschäftigung dann am 01.03. fortgeführt werden würde, da das Enddatum der Beschäftigung in der Meldung der 26.02. ist.

Beispiel 2:

Beschäftigung mit Q/S 2/38 für den vollständigen Monat und anschließend zusätzliche aufeinanderfolgende ununterbrochene Beschäftigungen

- von Montag, 01.02.2016 bis Freitag, 05.02.2016: Q/S = 8/38
- von Montag, 08.02.2016 bis Freitag, 12.02.2016: Q/S = 9/38
- von Montag, 15.02.2016 bis Freitag, 19.02.2016: Q/S = 11/38
- von Montag, 22.02.2016 bis Freitag, 26.02.2016: Q/S = 14/38

Berechnung des durchschnittlichen Faktors $Q = [(10*5) + (2*2) + (11*5) + (2*2) + (13*5) + (2*2) + (16*5) + (2*3)] / 29 = 9,24$ Stunden
Bemerkung: Da 2016 ein Schaltjahr ist, wird auch der 29.02. mit einberechnet.

3.2 - Spezifische Situation: Übergang Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung

Das Obengenannte gilt nicht, wenn Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverträge aufeinanderfolgen. In diesem Fall werden die Vollzeitbeschäftigungen bei der Berechnung des durchschnittlichen Faktors Q nicht berücksichtigt und die aufeinanderfolgenden Beschäftigungen können nicht in einer MSR zusammengefasst werden.

3.3 - Spezifische Situation: zeitweilige Vollzeitbeschäftigungen

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 nicht die aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen. Diese Periode fließt daher in die Berechnung des durchschnittlichen Faktors Q ein.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat folgende Verträge und ist vorübergehend arbeitslos am 06.01.2016, 12.01.2016, 21.01.2016 und 27.01.2016:

- 04.01.2016 – 15.01.2016 wobei Q/S = 19/38
- 11.01.2016 – 15.01.2016, wobei Q/S = 19/38 (= zusätzlicher Arbeitsvertrag)
- 18.01.2016 – 22.01.2016, wobei Q/S = 25/38
- 25.01.2016 – 29.01.2016, wobei Q/S = 20/38

Der Arbeitgeber führt für den Monat Januar 2016 eine MSR Szenario 5 mit einem berechneten Faktor Q durch.

Wenn diese Beschäftigung einen vollständigen Monat betrifft, wird ein MSR Szenario 5 mit Faktor $Q = S$ zugrunde gelegt. Bei der Batchverarbeitung wird für diese spezifische Situation (zeitweilige Vollzeitbeschäftigung während der vollständigen Periode der MSR, wobei der Faktor Q für die vollständige Periode dem Faktor S entspricht und folglich kein durchschnittlicher Faktor Q berechnet werden muss) im Feld 00769 (Unterbrechung der Beschäftigung) der Wert „4“ zuerkannt.

Bemerkung: In dieser Situation wird als Code für das Arbeitsschema (siehe Was ist einzugeben? - Punkt 1.3) ein Code (01-04) in Bezug auf die Vollzeitbeschäftigung verwendet.

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 daher nicht mehr um eine ununterbrochene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigung und bei der Batchverarbeitung darf daher nicht mehr der Wert „4“ im Feld 00769 (Unterbrechung der Beschäftigung) zuerkannt werden.

Beispiel 1

- Teilzeitbeschäftigung 19/38 vom 01.01.2016 bis einschließlich 31.12.2016
- Zusätzliche Teilzeitbeschäftigung 19/38 vom 15.07.2016 bis einschließlich 14.11.2016
- „Vollzeit“-Beschäftigung < 3 vollständige Kalendermonate und daher ist eine einzige MSR für den Monat 11/2016 möglich, wenn das Risiko vorübergehende Arbeitslosigkeit eintritt.

Beispiel 2

- Teilzeitbeschäftigung 19/38 vom 01.01.2016 bis einschließlich 31.12.2016
- Zusätzlicher Teilzeitarbeitsvertrag 19/38 vom 15.06.2016 bis einschließlich 14.11.2016
- „Vollzeit“-Beschäftigung < 3 vollständige Kalendermonate und daher sind zwei MSR für den Monat 11/2016 notwendig, wenn das Risiko vorübergehende Arbeitslosigkeit sowohl vor als auch nach dem 14.11.2016 eintritt.

4 - Unterbrochene Beschäftigungen

Wird eine Beschäftigung unterbrochen (aber nicht durch ein Wochenende, einen Ausgleichsruhetag oder einen Feiertag), müssen Sie für jede unterbrochene Beschäftigung eine separate MSR Szenario 5 durchführen.

Beispiel:

Beschäftigung vom 01.01.2016 bis 15.01.2016: Q/S = 25/38

Beschäftigung vom 18.01.2016 bis 22.01.2016: Q/S = 20/38

Beschäftigung vom 26.01.2016 bis 29.01.2016: Q/S = 30/38

Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung am 11.01. und 27.01. Es handelt sich um eine erste Arbeitslosigkeit bei diesem Arbeitgeber

Für den Monat Januar 2016 führt der Arbeitgeber Folgendes durch:

- 2 MSR Szenario 2: für vorübergehende Arbeitslosigkeit am 11.01. (Q/S = 25/38) und für vorübergehende Arbeitslosigkeit am 27.01. (Q/S = 30/38);

- 2 MSR Szenario 5: für vorübergehende Arbeitslosigkeit am 11.01. und für vorübergehende Arbeitslosigkeit am 27.01. Die Beschäftigung wird vom 23.01.2016 bis einschließlich 25.01.2016 unterbrochen.

Für wen?

Arbeitgeber, die den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte aussetzen, sind verpflichtet, am Ende des Monats, in dem der Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde, eine Meldung eines Sozialrisikos „Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte“ einzureichen. Ab 01.01.2016 ist es vorgeschrieben, dies über eine elektronische MSR Szenario 5 durchzuführen.

Es wird zwischen den folgenden Typen vorübergehender Arbeitslosigkeit unterschieden:

- 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: Regelung 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).

Falls 2 oder 3 Arten vorübergehender Arbeitslosigkeit in einem Monat vorkommen, bleibt dies eine Meldung eines Sozialrisikos „Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ mit 2 oder 3 Arten vorübergehender Arbeitslosigkeit (siehe Punkt - Wann?)

Was ist einzugeben?

1 - Erläuterung im Zusammenhang mit der Beschäftigung

1.1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigung

	BEGINN DATUM	ENDDATUM
--	--------------	----------

TEILZEIT	Erster Tag des Monats (oder das tatsächliche Beginndatum, wenn die Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt)	Erster Tag des Monats (oder das tatsächliche Enddatum, wenn die Beschäftigung im Laufe des Monats endet)
VOLLZEIT	Erster Tag der Beschäftigung	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.

Spezifische Situation: Beginn- und Enddatum bei (Zusammenfassungen von) aufeinanderfolgenden Beschäftigungen

Achtung!

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen können nicht zusammengefasst werden (außer: zeitweilige Vollzeitbeschäftigungen - siehe Kapitel „Wann?“)

1) Ununterbrochene aufeinanderfolgende Vollzeitbeschäftigungen

Enddatum

- Wenn der Arbeitsvertrag sich mit dem nächsten Monat überschneidet, wird kein Enddatum angegeben.

Beispiel: Vertrag von Montag, 30.10. bis einschließlich Freitag, 03.11.

- Wenn der Arbeitsvertrag im laufenden Monat endet (auch wenn dies am letzten Tag des Monats geschieht oder wenn darauf unmittelbar ein anderer Arbeitsvertrag im nächsten Monat folgt), wird das Enddatum angegeben.

Beispiel: Vertrag von Montag, 27.10. bis einschließlich Freitag, 31.10. (auch wenn die Beschäftigung am Montag, 03.11. fortgesetzt wird).

Anfangsdatum

- wenn die vorausgehende Meldung ein Enddatum beinhaltete, wird das Beginndatum des Arbeitsvertrags (Dimona) im betreffenden Monat angegeben

Beispiel: Vertrag von Montag, 27.10. bis einschließlich Freitag, 31.10. und von Montag, 03.11. bis einschließlich Freitag 07.11. ? im obigen Beispiel wurde für den Monat Oktober als Enddatum der 31.10. angegeben und für den Monat November wird als Beginndatum der 03.11. angegeben

- Wenn die vorausgehende Meldung kein Enddatum enthielt, wird das in der vorigen Meldung angegebene Beginndatum übernommen

- Wenn es sich um die erste Meldung handelt, wird das Beginndatum (Dimona) der ersten Beschäftigung im Montag, für den die Meldung durchgeführt wird, angegeben; dieses Datum kann daher auch vor diesem Monat liegen.

Beispiel: Ab 01.01.2016 aufeinanderfolgende ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber

- während des Arbeitsvertrags vom 07.03.2016 bis einschließlich 11.03.2016 kommt es zu vorübergehender Arbeitslosigkeit am 09.03.2016

- In der Meldung Szenario 5 für den Monat März ist als Beginndatum der Beschäftigung der 29.02.2016 angegeben; dies ist das Beginndatum des ersten Arbeitsvertrags in dem Monat, für den die Meldung durchgeführt wird.

Anmerkung:

Wenn eine Unterbrechung in den Meldungen vorhanden ist (da z. B. in bestimmten Monaten keine vorübergehende Arbeitslosigkeit bestand) und in der vorigen Meldung ein Enddatum angegeben wurde, wird in der neuen Meldung ebenfalls das Beginndatum (Dimona) der ersten Beschäftigung in dem Monat angegeben, für den die Meldung durchgeführt wird; dieses Datum kann daher auch vor diesem Monat liegen.

Beispiel:

- MSR Szenario 5 für 10/2015 mit Enddatum Beschäftigung 30.10.2015

- Weitere aufeinanderfolgende ununterbrochene Beschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber

- Arbeitsvertrag vom 07.03.2016 bis einschließlich 11.03.2016 mit vorübergehender Arbeitslosigkeit am 09.03.2016

- In der Meldung Szenario 5 für den Monat März ist als Beginndatum der Beschäftigung der 29.02.2016 angegeben; dies ist das Beginndatum des ersten Arbeitsvertrags in dem Monat, für den die Meldung durchgeführt wird.

Diese Vorgehensweise wird, unabhängig davon, ob in der vorangegangenen Meldung ein Enddatum angegeben wurde oder nicht, auch dann gewählt, wenn nach einer Unterbrechung der Meldungen auch eine Unterbrechung der Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber stattgefunden hat.

Beispiel:

- MSR Szenario 5 für 10/2015 ohne angegebenes Enddatum Beschäftigung
- Unterbrechung der Beschäftigung 12/2015
- neue ununterbrochene aufeinanderfolgende Vollzeitbeschäftigungen ab 01.01.2016
- vorübergehende Arbeitslosigkeit im Arbeitsvertrag vom 29.02.2016 bis 04.03.2016
- In der MSR Szenario 5 für den Monat 03/2016 wird als Beginndatum der Beschäftigung der 29.02.2016 angegeben

2) Ununterbrochene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigungen

Beginndatum:

- oder der erste Tag des Monats, wenn dieser Tag durch einen Arbeitsvertrag gedeckt wird

Beispiel 1: Bei einem Arbeitsvertrag, der zwei Monate betrifft, z. B. vom 27.10. bis einschließlich 15.11. ? für den Monat November wird der 01.11. angegeben

Beispiel 2: Arbeitsvertrag vom 27.10. bis einschließlich 15.11., unmittelbar gefolgt von einem Arbeitsvertrag vom 18.11. bis einschließlich 22.11. Vorübergehende Arbeitslosigkeit am 19. und 20.11.

? für den Monat November wird der 01.11. angegeben

- Oder das im betreffenden Monat gelegene tatsächliche (Dimona) Beginndatum des Arbeitsvertrags, wenn der erste Tag des Monats nicht von einem Arbeitsvertrag gedeckt wird.

Beispiel: Beschäftigung bis Freitag, den 31.10. und anschließend ab Montag, den 03.11. ? für den Monat November wird das Beginndatum 03.11. angegeben

Enddatum:

- oder der letzte Tag des Monats, wenn dieser von einem Arbeitsvertrag gedeckt ist

Beispiel 1: Bei einem Arbeitsvertrag, der zwei Monate betrifft, z. B. vom 27.10. bis einschließlich 15.11., wird für den Monat Oktober das Enddatum 31.10. angegeben

Beispiel 2: Arbeitsvertrag vom 18.11. bis einschließlich 22.11., unmittelbar gefolgt von einem Arbeitsvertrag vom 25.11. bis einschließlich 31.12. Vorübergehende Arbeitslosigkeit am 19. und 20.11.

? für den Monat November wird der 30.11. angegeben)

- Oder das tatsächliche (Dimona) Enddatum der letzten Beschäftigung in dem Monat, wenn der letzte Tag des Monats nicht von einem Arbeitsvertrag gedeckt wird.

Beispiel 1: Beschäftigung bis Freitag, den 29.10. und anschließend erneut ab Montag, den 01.11. ? für den Monat Oktober wird das Enddatum 29.10. angegeben

Beispiel 2: Beschäftigung vom 18.09. bis einschließlich 22.10. und anschließend vom 25.10. bis einschließlich 29.10. Vorübergehende Arbeitslosigkeit am 21.10.

Für den Monat Oktober geben Sie als Enddatum den 29.10. an.

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 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.

Spezifische Fälle – mehrere Arbeitsregelungen in einem Monat

Wenn Sie für einen Monat mehrere aufeinanderfolgende Beschäftigungen mit verschiedenen Arbeitsregelungen in einer MSR zusammenfassen, geben Sie die Arbeitsregelung der letzten Beschäftigung im Laufe des Monats an.

Wenn Sie für einen Monat mehrere sich überschneidende Beschäftigungen (für die daher auch nur 1 MSR Szenario 2 durchgeführt wurde) in einer MSR zusammenfassen, bestimmen Sie die Arbeitsregelung nach der Zusammenfügung der Beschäftigungen. Diese zusammengefügte Beschäftigung kann sich entweder auf eine feste oder eine variable Arbeitsregelung beziehen.

Beispiel 1 (die zusammengefügte Beschäftigung hat eine feste Arbeitsregelung):

Vertrag 1:

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

Vertrag 2:

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

Vertrag 1 + 2:

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

Die Arbeitsregelung der sich überschneidenden Beschäftigungen beträgt 5 Tage pro Woche.

Beispiel 2 (die zusammengefügte Beschäftigung hat eine variable Arbeitsregelung):

Vertrag 1 (= variabel mit einem Zyklus von 4 Wochen)

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	-	-
Woche 2	-	-	4,00	5,00	4,00	6,00	-
Woche 3	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	-	-
Woche 4	-	4,00	-	5,00	4,00	6,00	-

Vertrag 2 (= variabel mit einem Zyklus von 2 Wochen)

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	3,00	3,00	4,00	-	-	-	-
Woche 2	4,00	5,00	-	-	4,00	-	-

Vertrag 1 + 2 (= variabel mit einem Zyklus von 4 Wochen)

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Woche 1	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Woche 2	4,00	5,00	4,00	8,00	8,00	6,00	-
Woche 3	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Woche 4	4,00	9,00	-	8,00	8,00	6,00	-

Die Arbeitsregelung der sich überschneidenden Beschäftigungen beträgt $(5 + 6 + 5 + 5) / 4 = 5,25$ Tage pro Woche.

Wenn bei Zusammenfügung von sich überschneidenden Teilzeitverträgen die konkreten Arbeitsstundenpläne nicht bekannt sind, gehen Sie folgendermaßen vor:

- in Bezug auf den Arbeitsplan (siehe unter 1.3) geben Sie den Code 99 an;
- in Bezug auf die Anzahl der Tage pro Woche der Beschäftigung zählen Sie die Anzahl der Tage pro Woche der verschiedenen Beschäftigungen zusammen und begrenzen das Ergebnis ggf. auf 7;
- im allgemeinen Kommentarfeld geben Sie „Zusammenfügung von Teilzeitarbeitsverträgen, die sich überschneiden“ an.

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

Der Code Arbeitsschema 03 wird ebenfalls im Falle einer Arbeitswiederaufnahme in Vollzeit während eines Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen eines neuen Vollzeitarbeitsvertrags verwendet, dessen Ausführung nicht (teilweise) wegen Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt ist.

Es betrifft die folgenden Situationen:

- eine Arbeitswiederaufnahme in Vollzeit bei einem anderen Arbeitgeber
- eine Arbeitswiederaufnahme in Vollzeit, ohne dass der Arbeitnehmer noch durch einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber verbunden ist

Wenn es sich um eine Beschäftigung mit dem Code Arbeitsschema 3 handelt, müssen Sie in der Zone „Durchschnittliche Wochenstundenzahl des betreffenden Arbeitnehmers“ unter der Zone „Arbeitsschema“ mitteilen, wie viele Wochenstunden die zulässige Arbeitswiederaufnahme beträgt.

	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 Std./38, aber die Arbeitstage und die Anzahl Stunden pro Tag verändern sich im Rahmen eines Zyklus von 4 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;

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.

Der Code Arbeitsschema 14 wird ebenfalls im Falle einer Arbeitswiederaufnahme in Teilzeit während eines Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen eines neuen Teilzeitarbeitsvertrags verwendet, dessen Ausführung nicht (teilweise) wegen Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt ist.

Es betrifft die folgenden Situationen:

- eine Arbeitswiederaufnahme in Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber
- eine Arbeitswiederaufnahme in Teilzeit, ohne dass der Arbeitnehmer noch durch einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber verbunden ist

Wenn es sich um eine Beschäftigung mit dem Code Arbeitsschema 14 handelt, müssen Sie in der Zone „Durchschnittliche Wochenstundenzahl des betreffenden Arbeitnehmers“ unter der Zone „Arbeitsschema“ mitteilen, wie viele Wochenstunden die zulässige Arbeitswiederaufnahme beträgt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat einen Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigungsbruch (Q/S) von 32 Stunden/38 bei Arbeitgeber A. Er wird arbeitsunfähig. Mit Zustimmung des Vertrauensarztes der Krankenkasse nimmer er die Arbeit bei Arbeitgeber B in Teilzeit (20 Stunden/Woche) wieder auf. Der Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber A bleibt aufgrund der Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt. Der Arbeitgeber B zahlt den Teilzeitlohn; die Krankenkasse zahlt 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 einziger der anderen Codes anwendbar ist (z. B. bei einer Vollzeitbeschäftigung mit einem variablen Arbeitsplan). Diesen Code verwenden Sie, wenn Sie mehrere Beschäftigungen (mit dem gleichen oder einem unterschiedlichen Faktor Q) zusammenfügen oder wenn sich der Arbeitsplan im Rahmen derselben Beschäftigung im Laufe des Monats ändert.

Bemerkung: Der Code Arbeitsplan bleibt 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 Feld geben Sie an, ob sich die MSR auf eine ununterbrochene Teilzeitbeschäftigung mit unterschiedlichem Faktor Q (Wert „3“ bei Batchverarbeitung) oder auf eine vorübergehende Vollzeitbeschäftigung (Wert „4“ bei Batchverarbeitung – siehe Wann? Punkt 2.1) bezieht, oder auf eine ununterbrochene Beschäftigung mit gleichem Faktor Q aber mit einer unterschiedlichen Anzahl Tage pro Woche der Beschäftigung und/oder einen unterschiedlichen Code Arbeitsplan (Wert „5“ Batchverarbeitung) bezieht. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich um eine normale Beschäftigung (Wert „2“ bei Batchverarbeitung).

Erläuterung der Situation ununterbrochener aufeinanderfolgender Teilzeitbeschäftigungen mit einem unterschiedlichen Faktor Q (Wert „3“ bei Batchverarbeitung):

Mit „ununterbrochene Teilzeitbeschäftigung“ sind aufeinanderfolgende Beschäftigungen gemeint, die nur durch ein Wochenende, einen 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.

Handelt es sich um eine ununterbrochene Teilzeitbeschäftigung, geben Sie für jede Beschäftigung das Beginn- und Enddatum des Monats (wenn die Beschäftigung vor dem Monat beginnt oder nach dem Ende des Monats fortgesetzt wird, geben Sie den ersten bzw. letzten Tag des Monats an) und den Faktor Q an; die Webanwendung wird den durchschnittlichen Faktor Q berechnen.

Beispiel 1:

Beschäftigung vom 25.07.2016 bis 17.08.2016 im Verhältnis von 20/38.

Beschäftigung vom 18.08.2016 bis 25.08.2016 im Verhältnis von 25/38. Der Vertrag endet am 25.08.2016.

Für den Monat Juli geben Sie als Beginndatum den 25.07.2016 und als Enddatum den 31.07.2016 an.

Für den Monat August geben Sie als Beginndatum den 01.08.2016 und als Enddatum den 25.08.2016 an.

Beispiel 2:

Beschäftigung vom 25.07.2016 bis 17.08.2016 im Verhältnis von 20/38.

Beschäftigung vom 18.08.2016 bis 15.09.2016 im Verhältnis von 25/38. Der Vertrag endet am 15.09.2016.

Für den Monat Juli geben Sie als Beginndatum den 25.07.2016 und als Enddatum den 31.07.2016 an.

Für den Monat August geben Sie als Beginndatum den 01.08.2016 und als Enddatum den 31.08.2016 an.

Für den Monat September geben Sie als Beginndatum den 01.09.2016 und als Enddatum den 15.09.2016 an.

Zur Erinnerung: Das Obengenannte gilt nicht für die Vollzeitbeschäftigung. In letztgenanntem Fall geben Sie das tatsächliche Beginndatum und kein Enddatum an, es sei denn, es liegt im Laufe des Monats.

Beispiel:

Beschäftigung vom 25.07.2016 bis 15.09.2016 im Verhältnis von 38/38.

Für den Monat Juli geben Sie als Beginndatum den 25.07.2016 und kein Enddatum an.

Für den Monat August geben Sie als Beginndatum den 25.07.2016 und kein Enddatum an.

Für den Monat September geben Sie als Beginndatum den 25.07.2016 und als Enddatum den 15.09.2016 an.

Wenn es sich um eine vorübergehende Vollzeitbeschäftigung handelt (siehe Wann? – Punkt 3.3), beachten Sie dagegen für die Angabe des Beginn- und Enddatums die oben genannten Prinzipien der Teilzeitbeschäftigung.

2 - Basis Entschädigungsberechnung

2.1 - Zeiteinheit der Entlohnung

Für jeden Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung von 65% des beschränkten normalen Bruttolohns. Dieser Prozentsatz gilt bereits für Familiensituationen (Zusammenwohnende, Arbeitnehmer mit Familienlast und Alleinstehende).

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 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 Halbzzeitbasis 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“ Anspruch hat. Werden in der Meldung mehrere Beschäftigungen zusammengeführt, gilt immer der Bruttolohn des ersten Tages der vorübergehenden Arbeitslosigkeit in der Meldung. 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 Mentorschenschaft 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 (Fahrtkosten, 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.

- Mobilitätzulage (Artikel 3, Absatz 1, Nr. 2 des Gesetzes vom 30. März 2018 über die Einführung einer Mobilitätzulage);
- 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, der 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 - Angeführte Gründe für Antrag wegen höherer Gewalt

Dies ist ein Textfeld zur Beschreibung der Situation höherer Gewalt bei Meldung einer vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt (Typ 004). Für Typ 004 muss dieses Textfeld ausgefüllt werden, für alle anderen Typen vorübergehender Arbeitslosigkeit ist dies nicht obligatorisch.

4 - Einheitliche Unternehmensnummer des anwendenden Unternehmens

Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden bei einer „Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung Angestellte“ für eine Aushilfskraft. Das Unternehmen für Aushilfsarbeit wird gebeten, die einheitliche Unternehmensnummer des Benutzers anzugeben. Dies ist notwendig, da der Sektor Arbeitslosigkeit dann die vom anwendenden Unternehmen gesandte Meldung vorübergehender Arbeitslosigkeit (infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen, erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor, infolge technischer Störungen, infolge höherer Gewalt) mit der durch das Unternehmen für Aushilfsarbeit erstellten monatlichen MSR Szenario 5 verknüpfen kann.

5 - Programmierter Winter-Ausbildung

Sie können maximal 3 Perioden der Winter-Ausbildung einführen.

Die Angabe einer programmierten Winter-Ausbildung ist nur für Arbeitgeber aus dem Bausektor möglich (PK 124), die eine Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung einsenden (Code „Art des Tages“ 5.2).

Während der programmierten Winter-Ausbildung kann Arbeitslosengeld für „vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung“ gewährt werden, sofern die folgenden Bedingungen erfüllt sind.

- Die Ausbildung erfolgt **zwischen dem 01. Dezember und dem 31. März.**

Für die Jahre 2021 und 2022 wurde diese Frist ausnahmsweise bis zum 30. April 2021 bzw. 31. Mai 2022 verlängert.

- Die Winter-Ausbildung beträgt **pro Arbeiter maximal 4 Wochen.**
- Die Dauer der Ausbildung **fällt in den Zeitraum, in dem der Arbeitsvertrag infolge ungünstiger Witterung ausgesetzt ist.**

Wenn eine Winter-Ausbildung besucht wird, müssen Sie ein Beginn- und Enddatum der Ausbildung eintragen. Diese Daten müssen nach dem 30.11. und vor dem 01.04. des darauffolgenden Jahres liegen (außer für die Jahre 2021 und 2022, wo sie vor dem 01.05. bzw. 01.06. liegen müssen).

6 - Schließungsperiode

Sie können maximal sechs Schließungsperioden pro Jahr angeben. Diese Felder (siehe Glossar Feld 00182 ‚Datum Beginn der Schließungsperiode‘ und Feld 00183, Datum Ende der Schließungsperiode‘) können nur bei einer monatlichen Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit „infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs“ (Typ 006) oder „infolge der kollektiven Unternehmensschließung wegen Urlaubs aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten KAA“ (Typ 007) verwendet werden.

Sie müssen hier die vorausgehenden Perioden der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs im laufenden Kalenderjahr mitteilen. Es betrifft daher die Schließungsperioden vor der jüngsten Periode mit Schließung, für die der Arbeitnehmer Entschädigungen beantragen kann, allerdings nur die Schließungsperioden nach dem Datum des Dienstantritts des Arbeitnehmers. Sie geben als Enddatum den Kalendertag vor dem ersten Aktivitätstag nach der Schließung an.

Spezifische Situation: kollektive Schließung, die zwei Monate erfasst. Erstreckt sich eine kollektive Schließungsperiode über zwei Monate, müssen Sie die kollektiven Schließungstage, die im Vormonat liegen, unter der Rubrik mit den vorausgehenden Schließungen angeben. Kollektive Schließungstage, die im Monat liegen, für die Sie die MSR vornehmen, geben Sie im Menü ‚Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit‘ an (siehe Glossar, Funktionsblock 90074 ‚Art des Tages‘).

Beispiel: kollektive Schließung von Montag, 29.07.2013 bis Freitag, 02.08.2013. In der MSR für den Monat August geben Sie als Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit 01.08.2013 und 02.08.2013 an. Im Feld ‚Schließungsperiode‘ geben Sie die Periode vom 29.07.2013 bis 31.07.2013 an (und gegebenenfalls andere Schließungsperioden des Unternehmens seit Beginn des laufenden Jahres).

7 - Nicht für die Vergütung zu berücksichtigender Tag

Betrifft den Ausgleich für einen gesetzlichen Feiertag durch

- einen Ersatzfeiertag (für einen gesetzlichen Feiertag, der auf einen Sonntag oder einen normalen Inaktivitätstag fällt);
- oder einen Ausgleichsruhetag (zum Ausgleich für einen gesetzlichen Feiertag, der auf einen normalen Arbeitstag fällt); dieser Ausgleichsruhetag ist grundsätzlich innerhalb von 6 Wochen nach dem Feiertag zu nehmen, an dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

Beim Ersatz eines gesetzlichen Feiertags muss der Arbeitgeber den gesetzlichen Feiertag und den Ersatztag (womit der ersetzte Feiertag oder der Ausgleichsruhetag gemeint ist) unabhängig davon, wann er im betreffenden Monat liegt (vor oder nach dem ersten Arbeitslosigkeitstag im Monat) in der MSR Szenario 5 angeben.

- im Monat, in dem der gesetzliche Feiertag (der durch seinen Ersatz den Charakter eines Feiertags verliert) liegt (sodass, wenn der gesetzliche Feiertag ein normaler Tätigkeitstag ist, Entschädigungen für diesen Tag zuerkannt werden können);
- im Monat, in dem sich der Ersatztag des gesetzlichen Feiertags befindet (sodass für diesen Tag, der dann den Charakter eines gesetzlichen Feiertags erhält, keine Entschädigungen zuerkannt werden).

Falls diese Angaben nicht mitgeteilt werden

- wird der Sektor Arbeitslosigkeit davon ausgehen, dass der gesetzliche Feiertag, der auf einen Inaktivitätstag fällt, durch den ersten normalen Tätigkeitstag danach ersetzt wurde, und für diesen Tag keine Entschädigungen zuerkennen;
- wird der Sektor Arbeitslosigkeit die Zahlung von Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit an einem gesetzlichen Feiertag, der ein einfacher Tätigkeitstag ist, nicht akzeptieren.

Beispiele

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer wird im Mai 2016 vorübergehend arbeitslos. Der gesetzliche Feiertag am Sonntag, den 01.05.2016 wurde durch Freitag, den 06.05.2016 ersetzt. Der Arbeitgeber meldet als „Datum des gesetzlichen Feiertags“ den 01.05.2016 und als „Datum des(der) Ersatztag(e)s eines gesetzlichen Feiertags“ den 06.05.2016.

Wenn der Arbeitgeber diese Felder nicht ausfüllt, wird der Sektor Arbeitslosigkeit davon ausgehen, dass der erste normale Aktivitätstag, der auf den 01.05.2016 folgt, d. h. Montag, der 02.05.2016, der Ersatztag für den 01.05.2016 ist, und für diesen Tag keine Entschädigungen bewilligen.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer wird im November 2016 und Dezember 2016 vorübergehend arbeitslos. Der gesetzliche Feiertag vom Freitag, den 11.11.2016 (für den Arbeitnehmer ein Tag, an dem er normalerweise ruht), wird durch Freitag, den 02.12.2016 ersetzt (Ausgleichsruhetag). Der Arbeitgeber vermerkt in der MSR für die Monate November 2016 und Dezember 2016 als Datum des gesetzlichen Feiertags den 11.11.2016 und als Datum des Ersatztags für den Feiertag den 02.12.2016.

Wenn der Arbeitgeber diese Felder in der MSR für den Monat November 2016 nicht ausfüllt, werden die Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit, die für den Feiertag vom 11.11.2016 angegeben wurden, nicht vergütet.

Spezifische Situationen

Der Arbeitgeber kann ebenfalls angeben, dass er keinen Ersatztag für den Feiertag angeben kann, weil der Ersatztag frei wählbar ist. In der Batch-Meldung wird in diesem Fall der Wert 9999-12-31 angegeben.

Dieser Wert muss auch angegeben werden, wenn ein Ersatztag besteht, dieser aber aus einem anderen Grund nicht angegeben werden kann. In diesem Fall muss der Arbeitgeber zwingend die Gründe dafür im allgemeinen Kommentarfeld der Meldung angeben.

Bei einer Beschäftigung in einer „neuen Arbeitsregelung“ im Sinne des Gesetzes vom 17.03.1987 kann für das Unternehmen über ein besonderes Verfahren (KAA Nr. 42) vom Gesetz über die Feiertage abgewichen werden.

Diese Abweichung kann beinhalten, dass

- Arbeitnehmer eingestellt werden, die nur an Feiertagen und/oder Wochenenden arbeiten (z. B. Wochenendüberbrückungsschicht);
- Leistungen, die an einem Feiertag erbracht werden, durch Ausgleichsruhe ausgeglichen wird, die mit der Arbeitszeit verrechnet wird (sodass die Ausgleichsruhe auf einen Inaktivitätstag festgelegt werden kann und dadurch fiktiv wird);
- Feiertage, die auf einen normalen Inaktivitätstag fallen, dürfen nicht ersetzt werden.

Wenn es keinen Ersatztag für den Feiertag gibt und für eine Vollzeitbeschäftigung an einem Montag, der auf einen am Wochenende liegenden Feiertag folgt, eine zeitweilige Arbeitslosigkeit angegeben wird, muss der Arbeitgeber in der Meldung das Datum des Feiertags selbst als Datum des Ersatztags angeben.

8 - Art des Tages

8.1 - Allgemeines

Der Arbeitgeber muss die Ausgleichsruhetage in Artikel 51bis und in Artikel 77/5 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge (betrifft die vollständig erworbenen Ausgleichsruhetage für Leistungen an Sonn- und Feiertagen, für die Leistung von Überstunden und infolge von Überschreitungen der Arbeitszeitgrenze) gewähren, bevor er:

- vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen (Typ 001), ungünstiger Witterung (Typ 002) oder technischer Störungen (Typ 003) einführt;

- eine Regelung der Aussetzung Angestellte wegen Arbeitsmangel (Typ 011) einführt.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, von seinem Recht auf Ergänzungsurlaub (Art. 17bis Gesetz 28.06.1971) im Falle der Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaubs Gebrauch zu machen.

Der Arbeitgeber verwendet die Standardcodes 5.1 bis einschließlich 5.11, die den verschiedenen Arten der monatlichen Meldung der Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit entsprechen, und gibt je Tag eine Anzahl Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit an.

8.2 Mögliche Codes „Art des Tages“

5.1 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen

Unter Code 5.1 fällt 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.

Dieser Code kann nur für Arbeiter und Lehrlinge mit einem Industrielehrvertrag (nicht Lehrlinge, die an einer Mittelstandsausbildung oder einer Ausbildung für einen selbstständigen Beruf teilnehmen) verwendet werden.

5.2 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung

Unter Code 5.2 fällt 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 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

Dieser Code kann nur für Arbeiter und Lehrlinge mit einem Industrielehrvertrag (nicht Lehrlinge, die an einer Mittelstandsausbildung oder einer Ausbildung für einen selbstständigen Beruf teilnehmen) verwendet werden.

Es ist nicht möglich, Angestellte infolge ungünstiger Witterung vorübergehend arbeitslos zu melden.

5.3 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen

Unter Code 5.3 fällt 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.

Dieser Code kann nur für Arbeiter und Lehrlinge mit einem Industrielehrvertrag (nicht Lehrlinge, die an einer Mittelstandsausbildung oder einer Ausbildung für einen selbstständigen Beruf teilnehmen) verwendet werden.

Es ist nicht möglich, Angestellte infolge ungünstiger Witterung vorübergehend arbeitslos zu melden.

5.4 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt

Unter Code 5.4 fällt 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 Code 5.5 fallen:

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 anfechtet;

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 Code 5.6 fällt 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.

Der Arbeitnehmer, der im laufenden Jahr eine Aktivität aufnimmt oder wiederaufnimmt, muss, um vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaub beanspruchen zu können,

- erst seinen eventuellen Anspruch auf Urlaub für Jugendliche oder ältere Arbeitnehmer ausschöpfen;
- nicht erst seinen eventuellen Anspruch auf ergänzende Urlaubstage (Art. 17bis Gesetz 28.06.1971) ausschöpfen.

Im Stundenplan geben Sie den Code 5.6 für alle Schließungstage an, die Arbeitstagen in der normalen Arbeitsregelung entsprechen, auch wenn sie durch Urlaubsgeld gedeckt sind. Auch die Tage, an denen der Arbeitnehmer ergänzenden Urlaub genommen hat (Art. 17bis Gesetz 28.06.1971), lassen Sie frei.

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

Unter Code 5.7 fällt das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs 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.

Der Arbeitnehmer, der im laufenden Jahr eine Aktivität aufnimmt oder wiederaufnimmt, muss, um vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten KAA beanspruchen zu können,

- erst seinen eventuellen Anspruch auf Urlaub für Jugendliche oder ältere Arbeitnehmer ausschöpfen;
- nicht erst seinen eventuellen Anspruch auf ergänzende Urlaubstage (Art. 17bis Gesetz 28.06.1971) ausschöpfen.

Im Stundenplan geben Sie den Code 5.7 für alle Schließungstage an, die Arbeitstagen in der normalen Arbeitsregelung entsprechen, auch wenn sie durch Urlaubsgeld gedeckt sind. Auch die Tage, an denen der Arbeitnehmer ergänzenden Urlaub genommen hat (Art. 17bis Gesetz 28.06.1971), lassen Sie frei.

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.

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

Unter Code 5.8 fällt 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 Code 5.9 fällt 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 Code 5.10 fällt 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.

Unter Code 5.11 fällt das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder wegen der Einführung einer Teilzeitarbeitsregelung gemäß Artikel 77/1 und ff. des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.

Dieser Code darf nur für Angestellte verwendet werden.

8.3 - Benutzung der Codes „Art des Tages“ (5.1 bis einschließlich 5.11)

Im Prinzip müssen Sie alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit angeben, die mit normalen Aktivitätstagen übereinstimmen. Der Arbeitgeber muss daher für Tage, an denen der Teilzeitarbeitnehmer normalerweise nicht arbeitet, keinen Code vorübergehender Arbeitslosigkeit und keine Stunden eintragen. Auch für entlohnte und nicht-entlohnte Ausgleichsruhetage, Feiertage (oder Ersatztag), für die der Arbeitgeber Lohn schuldet, darf kein Code vorübergehender Arbeitslosigkeit eingetragen werden.

Wenn der Arbeitnehmer ausnahmsweise an einem normalen Inaktivitätstag arbeitet (z. B. Samstag bei Beschäftigung in einer 5-Tage-Woche), verursacht diese Leistung entweder eine Anpassung des Arbeitsstundenplans für den betroffenen Monat (und der Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit), oder die Bewilligung von Ausgleichsruhezeit (Ausgleichsruhetage dürfen nicht als Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit angegeben werden).

Bei **vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der kollektiven Schließung** des Unternehmens wegen Jahresurlaub (Typ 006) oder infolge der kollektiven Schließung des Unternehmens wegen Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten KAA (Typ 007) tragen Sie für alle Tage in der Schließungsperiode, die gemäß der normalen Arbeitsregelung mit Arbeitstagen übereinstimmen, Code 5.6 oder 5.7 ein, sowie die Stunden, selbst wenn sie durch Urlaubsgeld abgedeckt sind (außer für ergänzende Urlaubstage Art. 17bis Gesetz vom 28.06.1971).

Sie melden im Prinzip je Tag eine Anzahl Stunden, die Q entspricht (normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers), geteilt durch 5. Feiertage und ihre Ersatztage werden nicht eingetragen. Auch die Tage, an denen der Arbeitnehmer ergänzenden Urlaub bei Tätigkeitsbeginn oder -Wiederaufnahme genommen hat (Art. 17bis Gesetz 28.06.1971), lassen Sie frei.

Spezifische Situation des parallelen Vorhandenseins vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen und vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Streik

In diesem Fall müssen wir untersuchen, welches die erste tatsächliche oder angekündigte Form der Aussetzung war (Streik oder Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen). Diese Form gilt dann.

Mögliche Situationen

Wenn bereits vor der Ankündigung des Streiks eine vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen gegeben war, wird die Arbeitslosigkeit am Streiktag als wirtschaftliche Arbeitslosigkeit betrachtet.

Wenn die Vorabmitteilung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen vor einer Streikankündigung datiert, wird die Arbeitslosigkeit am Streiktag ebenfalls als wirtschaftliche Arbeitslosigkeit betrachtet.

Wenn die Mitteilung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen nach der Streikankündigung datiert, wird die Inaktivität am Streiktag als Folge des Streiks betrachtet (auch wenn der Arbeitgeber diesen Tag als einen Tag wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit angegeben hat).

Ferner berücksichtigen Sie die Rechtsprechung des LfA-Verwaltungsausschusses. Arbeitslosigkeitstage, die nach den oben dargelegten Grundsätzen entlohnbar sind, sind bei Missbrauch nicht entlohnbar.

Dies gilt für folgende Situationen:

- eine Mitteilung vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen Arbeitsmangel wird nur für Streiktage verwendet;
- die normalen Arbeitslosigkeitstage wegen Arbeitsmangel - wirtschaftliche Ursachen werden auf Streiktage verlegt.

Die obigen Bestimmungen gelten jedoch nur insofern, als auch tatsächlich verschiedene Formen von vorübergehender Arbeitslosigkeit parallel vorhanden sind. Ob sie parallel vorhanden sind, hängt von der tatsächlichen Situation ab. Falls klar zu sein scheint, dass sich ein Unternehmen nicht an Streikaktionen beteiligt hat, kann eine eventuelle Benachrichtigung über die vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen nicht aufgrund der Tatsache abgelehnt werden, dass sie nach dem Datum der Streikmitteilung übermittelt wurde.

Es ist Aufgabe des für den Betriebssitz des Unternehmens zuständigen Arbeitslosigkeitsbüros, herauszufinden, ob es sich tatsächlich um eine Parallelität zu Streikaktionen handelt.

9 - Abteilung

Wenn Sie bei einer Mitteilung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen dem Arbeitslosigkeitsbüro des LfA eine Abteilung gemeldet haben anstatt des Namens und der ENSS-Nummer der Arbeitnehmer, müssen Sie den Namen der Abteilung sowie die Ticketnummer der vorausgehenden Mitteilung auf der Meldung des Sozialrisikos infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen (Typ 001) angeben.

Diese Ticketnummer finden Sie in der Empfangsbescheinigung der vorausgehenden Mitteilung, die Sie elektronisch durchgeführt haben.

10 - Kommentar zur Meldung

Hier können Sie weitere Erklärungen zur Meldung machen.

Zusätzliche Informationen

1 - K. E. vom 10.06.2001 zur einheitlichen Bestimmung von Begriffen in Bezug auf die Arbeitszeit im Bereich der sozialen Sicherheit

Art. 8. Unter „normalem Arbeitsstundenplan des betreffenden Arbeitnehmers“ versteht man: einen Stundenplan, in dem die Tage und Stunden angegeben werden, an denen der betreffende Arbeitnehmer normalerweise Arbeit verrichten oder sich ausruhen soll.

Art. 20 Unter „Feiertag“ versteht man:

1° „den Feiertag während der Dauer des Arbeitsvertrags“: das Fernbleiben von der Arbeit gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage mit Fortzahlung des normalen Lohns in Anwendung der Artikel 9, 11, 12 und 13 § 1 des Königlichen Erlasses vom 18.04.1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Ausführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage, mit Ausnahme des in Artikel 22 erwähnten Feiertags;

2° „den Feiertag nach Beendigung des Arbeitsvertrags“: den Tag, für den der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 18.04.1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Ausführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Arbeitsvertrags einen Lohn zahlen muss.

Art. 21 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, mit Ausnahme des in Artikel 22 erwähnten Ersatztages.

Art. 22 Unter „Feiertag oder Ersatztag während eines Zeitraums vorübergehender Arbeitslosigkeit“ versteht man den in Artikel 20 Nr. 1 und Artikel 21 erwähnten Tag, der in einen Zeitraum vorübergehender Arbeitslosigkeit fällt und für den der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 13 § 2 des Königlichen Erlasses vom 18.04.1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Ausführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage einen Lohn zahlen muss.

Art. 51 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.

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 anfechtet;

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 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.

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 03.07.1978 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“ 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.

2 - 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 nach dem 30.09.2005, 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

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) dieses Artikels erläuterten Fällen ist für den Antrag ein zweites Exemplar der „Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ mit den erforderlichen Daten notwendig;

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. 1