

ANWEISUNGEN FÜR DEN ARBEITGEBER MSR



MELDUNG SOZIALRISIKEN

M S R Quartal: 2026/2

Inhalt

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

Einleitung

Gemäß Artikel 137 des K. E. vom 25.11.1991 sind Sie verpflichtet, nach Ablauf jedes Monats eine Leistungsübersicht über die elektronische Meldung Szenario 6 zu erstellen für Teilzeitarbeitnehmer, die eine elektronische Meldung Szenario 3 („Meldung der Teilzeitarbeit“) angefragt haben und die Anspruch auf eine Lohngarantie-Entschädigung (LGE) erheben.

Durch diese MSR Szenario 6 übermitteln Sie dem Sektor Arbeitslosigkeit die Daten, die notwendig sind, um monatlich den Betrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens (ZGE) zu berechnen. Diese Entschädigung ist eine Ergänzung des Lohns des Teilzeitarbeitnehmers. Weitere Erläuterungen über die Berechnungsweise der ZGE finden Sie auf der LfA-Website (www.lfa.be) unter der Rubrik „Teilzeitarbeit“.

In mehreren Fällen ist es zudem notwendig oder kann es nützlich sein, die MSR Szenario 6 weiterhin monatlich vorzunehmen, selbst wenn Ihr Arbeitnehmer vorübergehend keinen Anspruch mehr auf die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens hat.

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

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

Für wen?

Sie nehmen die MSR Szenario 6 für den Teilzeitarbeitnehmer vor, der unter bestimmten Bedingungen eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens (ZGE) zusätzlich zu seinem Teilzeitnettolohn erhält (lesen Sie auch die Hinweise zur MSR Szenario 3, Meldung der Begins der Teilzeitarbeit).

Die ZGE soll einem Teilzeitarbeiter ein allgemeines Einkommen (Lohn + Entschädigung) garantieren, die:

- * mindestens gleich seinem Arbeitslosengeld ist, wenn seine Teilzeitstelle maximal 1/3 einer Vollzeitstelle entspricht;
- * mehr beträgt als sein Arbeitslosengeld, wenn seine Teilzeitstelle mehr als 1/3 einer Vollzeitstelle entspricht. Je größer die Anzahl der gearbeiteten Stunden ist, desto größer wird die Differenz zum Arbeitslosengeld.

Wann?

1 - Allgemeines

Die monatliche MSR Szenario 6 erfolgt nach jedem Kalendermonat, in dem der Teilzeitarbeitnehmer im Prinzip Anrecht auf die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens hat.

Ununterbrochene aufeinanderfolgende Arbeitsverträge mit den gleichen Merkmalen (Arbeitgeberkategorie, Arbeitnehmerkennzahl, paritätische Kommission, die Faktoren Q und S (nur notwendig, falls Code D für Heimarbeiter) werden soweit wie möglich in eine Beschäftigung und MSR zusammengefasst. Ein Wochenende, normale Inaktivitätstage, ein Feiertag und ein Ausgleichsruhetag gelten in diesem Zusammenhang nicht als Unterbrechung der Beschäftigung. Das betrifft z. B. die üblichen aufeinanderfolgenden Wochenverträge von Montag bis Freitag im Sektor der Aushilfsarbeit. In diesem Fall wird monatlich eine MSR Szenario 6 erstellt.

Wenn der Teilzeitarbeitnehmer für einen oder mehrere Kalendermonate vorübergehend Mehrstunden leistet, wodurch er nicht mehr entlohnbar ist und daher keine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens mehr erhält (da z. B. der Monatslohn zu hoch ist oder da die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mehr als 4/5 einer Vollzeitbeschäftigung beträgt) und auf seinen früheren Teilzeitarbeitsstundenplan zurückfällt, kann der Arbeitgeber für den(die) Monat(e) weiterhin eine Meldung Szenario 6 absenden.

2 - Verfahren bei aufeinanderfolgenden ununterbrochenen Teilzeitbeschäftigungen mit unterschiedlichem Faktor Q

2.1 - Anwendungsbereich

Dieses Verfahren darf ausschließlich für Teilzeitbeschäftigungen verwendet werden, die aufeinanderfolgen und nur durch ein Wochenende, einen Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden.

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

Wenn eine vollzeitliche Laufbahnunterbrechung oder ein Zeitkredit 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.

Eine Beschäftigung auf Basis mehrerer Arbeitsverträge ist ununterbrochen, wenn der Faktor S, die Arbeitgeberkategorie, die Arbeitnehmerkennzahl, die Paritätische Kommission und das Statut (nur erforderlich, falls Code D für Heimarbeiter) gleich sind und die Arbeitsverträge aneinander anschließen, was bedeutet, dass sie nur durch ein Wochenende, einen bestimmten Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden.

Dies berücksichtigt auch die Situation, in der eine bestehende Teilzeitbeschäftigung weiterläuft und zusätzlich ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird und eventuell anschließend, wobei später einer der beiden Verträge beendet wird.

Achtung! Wenn ein Vollzeit- und ein Teilzeitarbeitsvertrag aufeinanderfolgen, gilt dieses Prinzip nicht und für das Ende des Vollzeitarbeitsvertrags und den Beginn des Teilzeitarbeitsvertrags muss eine MSR Szenario 1 bzw. eine MSR Szenario 3 durchgeführt werden.

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 (siehe nähere Angaben unten) ein.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat folgende Verträge:

- 04.01.2016 – 14.01.2016, wobei $Q/S = 19/38$
- 11.01.2016 – 14.01.2016, 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 6 mit einem berechneten durchschnittlichen Faktor Q durch.

Wenn diese Beschäftigung einen vollständigen Monat betrifft, wird ein MSR Szenario 6 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 Berechnungsweise:

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.

Dies bedeutet, dass dann bei Verringerung der Stunden eine MSR Szenario 1 und eine MSR Szenario 3 durchgeführt werden müssen.

Beispiele:

- „Vollzeit“-Beschäftigung vom 15.07.2016 bis einschließlich 25.11.2016: MSR Szenario 6, wobei $Q = S$ für die Monate August, September und Oktober möglich. Bei Verringerung der Stunden ab 26.11.2016 ist keine MSR Szenario 1 und MSR Szenario 3 notwendig;
- „Vollzeit“-Beschäftigung vom 28.07.2016 bis einschließlich 03.12.2016: MSR Szenario 6, wobei $Q = S$ für die Monate August, September, Oktober und November. Die 3 vollständigen Kalendermonate werden überschritten und bei Verringerung der Stunden ab 04.12.2016 ist daher eine MSR Szenario 1 und eine MSR Szenario 3 notwendig.

2.2 - Einfluss von Schwankungen des Faktors Q

Verändert sich der Faktor Q während des Monats, müssen Sie, falls es sich um ununterbrochene Teilzeitbeschäftigungen handelt, für diesen Monat nur eine einzige MSR Szenario 6 durchführen.

Dies gilt sowohl bei einer Verlängerung als auch bei einer Verkürzung der Arbeitszeit.

Je nach Änderung der Arbeitszeit müssen Sie daher:

- kein Szenario 1 (oder Formular C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung) in Bezug auf das Ende der abgelaufenen Beschäftigung erstellen;
- und kein Szenario 3 in Bezug auf den Beginn der neuen Beschäftigung erstellen.

Auf Antrag des Arbeitnehmers müssen Sie aber anlässlich der Beendigung jeder Beschäftigung ein Szenario 1 (oder ein Formular C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung) abgeben.

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 = Calender 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 = $[(10 \times 5) + (2 \times 2) + (11 \times 5) + (2 \times 2) + (13 \times 5) + (2 \times 2) + (16 \times 5) + (2 \times 3)] / 29 = 9,24$ Stunden

Bemerkung: Da 2016 ein Schaltjahr ist, wird auch der 29.02. mit einberechnet.

3 - Verfahren bei aufeinanderfolgenden ununterbrochenen Teilzeitbeschäftigungen

Bei aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen, die unterbrochen wurden, müssen Sie eine MSR pro Beschäftigung durchführen.

Eine Beschäftigung auf Basis mehrerer Arbeitsverträge gilt als ununterbrochen, wenn folgende Merkmale nicht gleich sind:

- der Faktor S,
- die Arbeitgeberkategorie,
- die Arbeitnehmerkennzahl
- die paritätische Kommission
- das Statut (ein unterschiedliches Statut ist nur dann eine Unterbrechung, wenn eines der Statuten das eines Heimarbeiters, d. h. Code D, ist)

oder, falls die Arbeitsverträge nicht aufeinander folgen, was bedeutet, dass sie nur durch mehr als ein Wochenende, einen entlohten Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen sind.

4. Vorgehensweise bei anderen Ereignissen

Für den Teilzeitarbeitnehmer, der im Lauf des Monats vorübergehend arbeitslos war, muss sowohl eine Meldung Szenario 6 als auch eine Meldung Szenario 5 „Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ eingereicht werden

Im Fall einer **Überschneidung einer MSR Szenario 6 mit einer MSR Szenario 5:**

- wenn es sich um eine ununterbrochene Teilzeitbeschäftigung handelt:
 - führen Sie eine einzige MSR Szenario 5 und eine einzige MSR Szenario 6 durch;
 - Sie geben 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 (siehe Kapitel „Was ist einzugeben?“ für weitere Informationen).

Erinnerung: Bei jeder Änderung des Faktors Q müssen Sie eine MSR Szenario 2 durchführen.

- wenn es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit Unterbrechung handelt:
 - führen Sie für jede Beschäftigung eine MSR Szenario 6 und für jede Beschäftigung, in deren Verlauf es zu einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit kommt, eine MSR Szenario 5 durch;
 - für jede MSR Szenario 5 und 6 geben Sie den tatsächlichen Faktor Q an (= der Faktor Q der Beschäftigung, für die Sie die MSR durchführen).

Erinnerung: Bei jeder Änderung des Faktors Q müssen Sie eine MSR Szenario 2 durchführen.

Für den Teilzeitarbeitnehmer, der in einem **Aktivierungsprogramm** eingestellt ist, muss sowohl eine Meldung Szenario 6 als auch eine Meldung Szenario 8 „Monatliche Meldung der Arbeit im Rahmen eines Aktivierungsprogramms“ eingereicht werden.

Überschneidung einer MSR Szenario 6 mit einer MSR Szenario 8:

- wenn es sich um eine ununterbrochene Teilzeitbeschäftigung handelt:
 - führen Sie eine einzige MSR Szenario 6 und eine einzige MSR Szenario 8 durch;
 - Sie geben 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 (siehe Kapitel „Was ist einzugeben?“ für weitere Informationen).

- wenn es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit Unterbrechung handelt:
 - führen Sie für jede Beschäftigung eine MSR Szenario 6 und eine MSR Szenario 8 durch;

Für den Teilzeitarbeitnehmer, dessen **Arbeitsvertrag nach einer Periode von ununterbrochenen Teilzeitbeschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber im Lauf des Monats beendet wird**, muss sowohl eine Meldung Szenario 6 als auch eine Meldung Szenario 1 „Meldung des Endes des Arbeitsvertrags oder des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie“ eingereicht werden.

Für einen **entlassenen Arbeitnehmer, der eine Entlassungsentschädigung erhalten hat**, kann der Arbeitgeber für den Zeitraum der Entlassungsentschädigung keine MSR gemäß Szenario 6 mehr vornehmen. Er kann dann im Feld Bemerkungen bei der letzten Meldung (Was ist einzugeben? - Punkt 7) angeben: „Beendigung des Arbeitsvertrags mit Bestimmung einer Entlassungsentschädigung am xx.xx.xxxx“.

Was ist einzugeben?

1 - Erläuterung im Zusammenhang mit der Beschäftigung

1.1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigung

Als Beginndatum der Beschäftigung geben Sie an:

- den ersten Tag des Monats;
- das tatsächliche Beginndatum, wenn die Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt.

Als Enddatum der Beschäftigung geben Sie an:

- den letzten Tag des Monats;
- das tatsächliche Enddatum, wenn die Beschäftigung im Laufe des Monats endet.

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.

Achtung!

Wird eine Beschäftigung unterbrochen (aber nicht durch ein Wochenende, einen Ausgleichsruhetag oder einen Feiertag), müssen Sie für jede unterbrochene Beschäftigung eine separate MSR Szenario 6 durchführen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist in Teilzeit beschäftigt mit Verträgen vom 28.12.2015 bis einschließlich 08.01.2016, vom 11.01.2016 bis einschließlich 15.01.2016 und vom 25.01.2016 bis einschließlich 05.02.2016.

Für den Monat Januar 2016 führen Sie 2 MSR Szenario 6 durch bzw.

- mit Beginndatum 01.01.2016 und Enddatum 15.01.2016;
- mit Beginndatum 25.01.2016 und Enddatum 31.01.2016.

Spezifische Situation: ununterbrochene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigungen

Beginndatum:

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

Beispiel:

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)

- 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, 31.10. und anschließend ab Montag, 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:

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)

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

Beispiel:

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

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 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	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	5,00	8,00	6,00	-
Woche 3	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Woche 4	4,00	9,00	-	5,00	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.

Die Codes 01 bis einschließlich 04 betreffen Vollzeitbeschäftigungen und können daher nicht in Szenario 6 verwendet werden, außer wenn es sich um eine „zeitweilige Vollzeitbeschäftigung“ handelt (siehe Wann? - Punkt 2.1).

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 vertraglichen Vollzeitbeschäftigung (Q = S) bei dem Arbeitgeber verwendet, der die MSR verrichtet, und in den folgenden Situationen:

- ein Vollzeitarbeitnehmer ist arbeitsunfähig und nimmt während dieser Arbeitsunfähigkeit die Arbeit auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis (in einer anderen Funktion) beim selben Arbeitgeber wieder auf;
- ein Vollzeitarbeitnehmer 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 Vollzeitarbeitnehmer 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

	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

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

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 hat eine Beschäftigungsbruchzahl von 20 Std./38. Er arbeitet immer an den gleichen Tagen der Woche, aber die Anzahl Stunden pro Tag unterscheidet sich von Woche zu 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

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 Monaten ohne Leistungen

Dieser Code wird bei einer Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor verwendet (PK 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 335, 337 oder 339).

14: Arbeitswiederaufnahme während eines Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit

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

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

Beispiel:

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

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

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

1.4 - Unterbrechung der Beschäftigung

In diesem 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 Zusammenführung 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.

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.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat folgende Arbeitsverträge:

- 04.01.2016 – 08.01.2016, wobei Q/S = 20/38
- 11.01.2016 – 15.01.2016, wobei Q/S = 38/38
- 18.01.2016 – 22.01.2016, wobei Q/S = 25/38
- 25.01.2016 – 29.01.2016, wobei Q/S = 20/38

Für den Monat Januar 2016 führt der Arbeitgeber folgende MSR durch:

- MSR Szenario 3 bei Beginn der Teilzeitbeschäftigung (Q/S = 20/38) am 04.01.2016
- MSR Szenario 6 für die Beschäftigung vom 04.01.2016 bis 08.01.2016

(Q/S = 20/38)

- MSR Szenario 1 bei Ende der Vollzeitbeschäftigung am 15.01.2016
- MSR Szenario 3 bei Beginn der Teilzeitbeschäftigung (Q/S = 25/38) am 18.01.2016
- MSR Szenario 6 für die Beschäftigung vom 18.01.2016 bis 29.01.2016 (Q/S = Durchschnitt Q/38)

Perioden, in denen infolge eines Zusatzes zum Teilzeitarbeitsvertrag oder eines zusätzlichen Teilzeitarbeitsvertrags der Faktor Q vorübergehend gleich (oder höher) 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. Weitere Erläuterungen finden Sie im Kapitel „Wann?“

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat folgende Verträge:

- 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 3 für den Beginn der Beschäftigung (Q/S = 19/38) am 04.01.2016 und eine MSR Szenario 6 mit einem berechneten durchschnittlichen Faktor Q durch.

2 - Genauer Lohn

Dieser Betrag wird in Eurocent ausgedrückt.

Der Lohn, den Sie zur Berechnung der ZGE angeben müssen, ist der effektive Bruttomonatslohn (für die Periode, auf die sich die MSR bezogen hat), einschließlich:

a) des garantierten Tages- oder Wochenlohns und des garantierten Lohns bei Krankheit oder Unfall.

Hiermit ist gemeint

- bei Krankheit der erste Monat für Angestellte (soweit die Regelung für Arbeiter nicht gilt) und die beiden ersten Wochen für Arbeiter oder Angestellte auf Probe. Die eventuelle Ergänzung für den 15. bis zum 30. Tag wird nicht berücksichtigt. Für die Tage der zweiten Woche garantierter Lohn wird der theoretische Bruttolohn berücksichtigt;
- bei einem Arbeitsunfall der erste Monat für Angestellte und die ersten 30 Tage für Arbeiter, wenn der Arbeitgeber Lohn als Vorschuss auf die Leistung bei Arbeitsunfall zahlt. Für den 8. bis 30. Tag wird der theoretische Bruttolohn berücksichtigt.

Bei statutarischen Teilzeitbeamten wird der Lohn oder das Wartegeld ab dem ersten Krankheitstag nicht berücksichtigt, da von diesem Zeitpunkt an die Krankenversicherung für die Gewährung einer ergänzenden Entschädigung zuständig ist.

b) der Lohn, auf den der Angestellte Anspruch hat, wenn er nicht im Urlaub war. Für die Urlaubsstunden wird (bis maximal Qx4 oder 4 Arbeitswochen) der normale Lohn berücksichtigt, jedoch wird dies nicht als unvollständiger Anspruch auf bezahlten Urlaub oder eine Verrechnung mit Urlaubsgeld Dienstaustritt gezahlt;

Ausnahme: Wenn der Angestellte Entschädigungen als vorübergehender Arbeitsloser während einer kollektiven Unternehmensschließung wegen Jahresurlaubs beantragt, wird für die Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit, die nicht durch Urlaubsgeld gedeckt sind, kein Lohn angegeben.

Urlaub (gesetzlich oder ergänzend) für Angestellte wird durch die Anrechnung des normalen Lohns verrechnet. Dieser normale Lohn weicht vom tatsächlich gezahlten Lohn ab, wenn es sich um Urlaubsgeld Dienstaustritt handelt oder wenn ein unvollständiges Recht auf bezahlten Urlaub vorlag, weil der Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub nahm.

Urlaub (gesetzlich oder ergänzend) für Arbeiter und nicht genommene Urlaubstage aufgrund von Krankheit (für die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme kein Gehalt gezahlt wird) werden vom Sektor Arbeitslosigkeit durch Anrechnung eines fiktiven Lohns verrechnet (siehe unten).

c) Überstunden (ggf. unbegrenzt), Lohnzulagen, Provision, Prämien, bezahlte Ausgleichsruhe, Lohnrückstände;

d) den Lohn, den Sie dem Arbeitnehmer bei einer Leistungsbefreiung während der Kündigungsfrist bezahlen;

e) die Haushalts- und Ortszulage und die Kompetenzprämie;

f) Lohn für einen bezahlten Urlaub. Wenn wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit keine Beiträge auf den Lohn zu zahlen sind, berechnen Sie den theoretischen Bruttolohn für den Feiertag. Der Lohn für einen nach dem Ende des Teilzeitarbeitsvertrags liegenden Feiertag ist nicht in dem genauen Lohn enthalten, der in der Meldung für den Monat, in dem das Ende des Arbeitsvertrags liegt, angegeben ist;

g) Sachvorteile mit LSS-Beiträgen.

Darin sind nicht enthalten

- a) das Urlaubsgeld für die im Privatsektor beschäftigten Arbeiter (Urlaub für Arbeiter wird vom Sektor Arbeitslosigkeit auf Grundlage eines fiktiven Lohns verrechnet);
- b) das doppelte Urlaubsgeld für Angestellte (der normale Lohn für Urlaubsstunden der Angestellten muss daher angerechnet werden);
- c) das (einfache und doppelte) Abgangsurlaubsgeld für Angestellte;
- d) die Jahresendprämie;
- g) Sachvorteile ohne LSS-Beitrag;
- f) die Mobilitätszulage;
- g) der Lohn für nicht genommene Urlaubsstunden (die z. B. am Jahresende gezahlt werden);
- h) Urlaubsgeld, das im Dezember für zu übertragende Urlaubstage gezahlt wird (Lohncode 15). Zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme muss der genaue Lohn nicht angepasst werden. Der Lohn wird von der Zahlstelle und dem LfA gegebenenfalls neu berechnet;
- i) die Ergänzungsentschädigungen zu Sozialvorteilen (z. B. Ergänzungen zum Arbeitslosen- oder Krankengeld);
- j) die Entschädigungen, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrages gezahlt werden und kein Lohn für eine Periode, die während des Arbeitsvertrages liegt, sind (z. B. Entlassungsentschädigung, Entschädigung, die einem Handelsvertreter gezahlt wird, Entschädigung im Rahmen der Wettbewerbsklausel usw.);
- k) die von LSS-Beiträgen und steuerlichen Einbehaltungen befreite Pauschalzulage, 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

Für **Arbeitnehmer, die ganz oder teilweise mit Trinkgeldern und Bedienungsgeldern bezahlt** werden, wird im Prinzip der beim LSS gemeldete Bruttolohn berücksichtigt (also entweder mit dem pauschalen LSS-Tageslohn oder mit dem effektiven festen Lohn, falls dieser höher ist).

Für **Teilzeitlehrkräfte** geben Sie die gesamte Teilzeit-Bruttoentlohnung ein, unter Berücksichtigung des finanziellen Dienstalters, einschließlich der Haushalts- und Ortszulage und ausschließlich des Wartegelds, das für Tage der Arbeitsunfähigkeit gezahlt wird, des Urlaubsgelds des öffentlichen Sektors und der Jahresendprämie.

3 - Theoretischer durchschnittlicher Bruttolohn

Sie geben entweder den Monatslohn, ausgedrückt in Eurocent, oder den Stundenlohn, ausgedrückt in Hundertstel Eurocent ein, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer ein Arbeiter oder Angestellter ist. Es handelt sich um den vertraglich vorgesehenen Bruttolohn für die Teilzeitarbeitsstelle während eines ganzen Monats.

Ein Angestellter darf mit einem Stundenlohn angegeben werden.
Ein Arbeiter muss mit einem Monatslohn angegeben werden.

Spezifische Situation:

Wird bei ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen (die nur durch ein Wochenende, einen Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden) nur eine MSR Szenario 6 durchgeführt, geben Sie als theoretischen Lohn den geltenden Stundenlohn oder Vollzeitmonatslohn an:

- am Beginndatum der ersten Beschäftigung, wenn die Arbeit im Laufe des Monats beginnt;
- am ersten Tag des Monats, wenn die Beschäftigung bereits in einem vorausgehenden Monat begonnen hat.

Handelt es sich bei ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen nach den obigen Bestimmungen um Beschäftigungen, die sich überschneiden, berechnen Sie den theoretischen durchschnittlichen Monatslohn beider Beschäftigungen zusammen und wandeln ihn in Abhängigkeit der Beschäftigungsbruchzahl in einen Vollzeitlohn um.

Beispiel:

- Beschäftigung vom 01.05.2016 bis einschließlich 08.05.2016 (19/38 mit einem theoretischen Teilzeitbruttolohn von 939,57);
 - Beschäftigung vom 01.05.2016 bis einschließlich 15.05.2016 (13/38 mit einem theoretischen Teilzeitbruttolohn von 619,75);
- ? theoretischer durchschnittlicher Bruttomonatslohn der Beschäftigung vom 01.05.2016 bis einschließlich 08.05.2016 = $(939,57 + 619,75) \times 38/32 = 1.851,69$.

Sie begrenzen das Ergebnis auf zwei Stellen nach dem Komma (ohne zu runden).

Der Begriff „theoretischer Lohn“

Der theoretische Lohn umfasst die vertraglich vereinbarte Entlohnung einschließlich des bezahlten Ruhestands.

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.

Die Haushalts- und Ortszulage und die Kompetenzprämie sind Teil des theoretischen Lohns. Falls der Arbeitgeber einen Monatslohn angibt, erhöht der Arbeitgeber diesen Lohn um 1/12 der Kompetenzprämie.

Prämien (beispielsweise Jahresendprämien) und ähnliche Vorteile, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Quartals ihrer Meldung an die Einnahmestelle der Sozialen Sicherheit zugewiesen werden (in der DmFA unter Lohncode 2 angegeben), die Ausgleichs-Pauschal-Zulage, die von den Beiträgen zur sozialen Sicherheit und den steuerlichen Einbehaltungen befreit ist, die der Arbeitgeber in 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, das doppelte Urlaubsgeld und der Lohn für Überstunden sind nicht Teil des theoretischen Lohns.

Die Entschädigung, die der Person gewährt wird, die eine individuelle Berufsausbildung aufnimmt oder durch einen Industrielehrvertrag gebunden ist, stellt keinen Lohn dar. Ein Stipendium, auf das der Beitrag zum LSS einbehalten wird, oder ein Lehrvertrag für Behinderte, die dem LSS unterworfen sind, wobei die vollständige Entschädigung dem Lehrling als Lohnersatz gezahlt wird, wird dagegen sehr wohl als Lohn betrachtet.

Für Lehrkräfte wird der indexierte Bruttomonatslohn angegeben, unter Berücksichtigung des finanziellen Dienstalters und einschließlich der Haushalts- und Ortszulage.

Im Falle eines pauschalen LSS-Tageslohns geben Sie einen Stundenlohn an, der dem Tageslohn in der 6-Tagesregelung x 6/38 entspricht.

4 - Art des Tages

4.1 - Allgemeines

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber alle bezahlten Tage und alle nicht bezahlten Abwesenheitstage, die mit normalen Aktivitätstagen zusammenfallen, angeben. Der Arbeitgeber muss daher für Tage, an denen der Teilzeitarbeitnehmer normalerweise nicht arbeitet, keinen Code und keine Stunden eingeben.

Für Tage der Arbeitsunfähigkeit (nach garantiertem Lohn) und Tage Mutterschaftsurlaub muss der Arbeitgeber jedoch für alle Kalendertage, das heißt für die normalen Aktivitätstage und für die Tage, an denen der Arbeitnehmer normalerweise nicht arbeitet, den passenden Code eintragen (Code 2.7 oder Code 2.9, Code 6.1 bis einschließlich 6.11 – siehe nachfolgend die möglichen Codes).

Sie haben die Möglichkeit, pro Tag eine Anzahl von Stunden für maximal zwei Codes „Art des Tages“ anzugeben, zum Beispiel die Kombination von Code 1 (bezahlte Arbeitstage) und Code 3.1 (bezahlter gesetzlicher Urlaub) oder die Kombination von Code 1 (bezahlte Arbeitstage) und Code 6.10 (Vaterschaftsurlaub und Stillpause). Im Falle einer Kombination von zwei Codes „Art des Tages“ am gleichen Tag können Sie die Anzahl der Stunden nach Codes einteilen.

Sie geben als „Stundenzahl“ die Anzahl der bezahlten Stunden (einschließlich Überstunden) für die Tage mit den Codes 1, 2.1 bis einschließlich 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5 und 4) an.

Für die nicht bezahlten Tage, die mit den normalen Aktivitätstagen zusammenfallen, geben Sie grundsätzlich die normale Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden an (= für Code 2.7, Code 2.9, Code 2.8, Code 3.4, Codes 5.1 bis einschließlich 5.11, Codes 6.1 bis einschließlich 6.11, Codes 7 und 9).

4.2 Mögliche Codes Art des Tages

1 - Entlohnte Tage, mit Ausnahme der im Folgenden aufgeführten (entlohten) Tage

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

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

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

Wenn Sie eine öffentliche Verwaltung sind, die nicht unter das Feiertagsgesetz fällt, aber der Arbeitnehmer dennoch für den Feiertag entschädigt wird (z. B. durch Weiterzahlung des Monatslohns oder durch eine Prämie), geben Sie ebenfalls den Code 1 für diesen Feiertag mit der entsprechenden Anzahl von Stunden ein, für die die Vergütung gezahlt wird.

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

1.2 - Ausgleichsruhegeld, das von einem Dritten gezahlt wird

Unter „Ausgleichsruhegeld, das von einem Dritten gezahlt wird“, versteht man die Ausgleichsruhe, die nicht vom Arbeitgeber, sondern beispielsweise von einem Fonds für Existenzsicherheit gezahlt wird.

1.3 - Vom Bildungssektor bezahlte Arbeitsunfähigkeit

Unter „Vom Bildungssektor bezahlte Arbeitsunfähigkeit“ versteht man den Zeitraum, in dem eine Lehrkraft (bezahlt in Zehntel oder Zwölftel) im Falle einer Arbeitsunfähigkeit nach den Vorschriften der zuständigen Gemeinschaft weiterhin eine normale Vergütung erhält (Krankengeld).

1.4 - Stunden außerhalb des Arbeitsstundenplans

Dieser Code muss für die Stunden verwendet werden, die ein Teilzeitarbeitnehmer außerhalb des im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsstundenplans leistet.

1.5 - Rückforderung der Stunden außerhalb des Arbeitsstundenplans

Dieser Code muss für die Stunden verwendet werden, für die ein Teilzeitarbeitnehmer die außerhalb des im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsstundenplans geleisteten Stunden (angegeben unter dem Code 1.4) zurückfordert.

2.1 - Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit

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

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

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

2.3 - Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor

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

2.4 - Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche

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

2.5 - Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche

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

2.6 - Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Monatslohn

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

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

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

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

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

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

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

3.1 - Gesetzlicher Urlaub

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

3.2 - Zusätzlicher Urlaub

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

Dieser Code wird zudem für Urlaubstage unter dem Code 3.1 verwendet, wenn der gesetzliche Urlaub mehr beträgt als Qx4 (beispielsweise bei einigen Beschäftigten in öffentlichen Diensten).

3.3 - Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens

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

3.4 - Jugend- oder Seniorenurlaub

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

3.5 - Ergänzender Urlaub („Europäischer Urlaub“)

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

3.6 – Übertragene Urlaubstage

In Anwendung des *Königlichen Erlasses vom 8. Februar 2023 zur Änderung der Artikel 3, 35, 46, 60, 64, 66 und 68 und zur Einfügung eines Artikels 67bis in den Königlichen Erlass vom 30. März 1967 zur Festlegung der allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu den Gesetzen über den Jahresurlaub der Lohnempfänger* ist unter übertragenem Urlaub der Urlaub zu verstehen, der im Urlaubsjahr +1 oder im Urlaubsjahr +2 genommen wurde, weil er wegen Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfall, Mutterschaftsurlaub, prophylaktischem Urlaub, Vaterschaftsurlaub, Pflegebetreuungsurlaub, Pflegeelternurlaub oder Berufskrankheit im Urlaubsjahr nicht mehr genommen werden konnten. Für diese Tage wird in der Meldung kein Lohn berechnet.

4 - Ersatztage für Feiertage

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

5.1 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen.

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

5.2 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung.

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

5.3 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen.

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

5.4 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt.

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

5.5 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt medizinischer Art.

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

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

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

5.6 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaub.

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

Bei der Verwendung dieses Codes hat er Vorrang vor Code 3.1 und ähnlich zum ASR-Szenario 5 ist Code 5.6 für alle Schließungstage anzugeben, die Arbeitstagen im Rahmen des normalen Arbeitsverhältnisses entsprechen, auch wenn sie durch Urlaubsgeld abgedeckt sind.

5.7 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Urlaubs aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten KAA

Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Urlaubs aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaub kraft eines für allgemein verbindlich erklärten KAA im Sinne von Artikel 6 des Gesetzes vom 28.06.1971, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diesen Urlaub hat.

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

Unter „vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der

Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe, die im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt wird, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diese Ausgleichsruhe hat, weil er erst im Laufe des Arbeitszyklus seinen Dienst angetreten hat.

5.9 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts.

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

5.10 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer.

Unter „Vorübergehende Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer“ versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Kündigung eines Vertreters des Personals oder eines Kandidaten für dieses Amt im Betriebsrat beziehungsweise im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz aus schwerwiegendem Grund während der Periode, die der Präsident des Arbeitsgerichts während des Verfahrens zur Anerkennung des schwerwiegenden Grundes gemäß dem Gesetz vom 19.03.1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter anordnet.

5.11 - Aussetzungstage Angestellte wegen Arbeitsmangel

6.1 - Arbeitsunfähigkeit mit Arbeitsunfallentschädigung gemäß Art. 54 des Arbeitsunfallgesetzes

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

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

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

Anmerkung: Der Code 6.2 dient für alle Kalendertage mit Arbeitsunfähigkeit nach der Periode, die durch garantierten Lohn wegen Krankheit gedeckt ist. Dies bedeutet, dass in der Regel Code 6.2 nach dem ersten Monat Krankheit verwendet wird. Für teilzeitbeschäftigte statutarische Beamte wird die Ergänzungsentschädigung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit von der Krankenversicherung getragen. In diesem Fall sollten Sie also den Code 6.2 ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit angeben.

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

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

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

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

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

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

Unter „Vaterschaftsurlaub im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit“ versteht man das Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Umwandlung

der Mutterschaftsruhe in Vaterschaftsurlaub bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter in Anwendung von Artikel 39 Absatz 6 des Gesetzes vom 16.03.1971 über die Arbeit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Unter diesem Code dürfen nur die Tage angegeben werden, die durch die Krankenkasse entschädigt werden (max. 17 Tage).

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

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

6.11 - Abwesenheit wegen Adoptions- oder Pflegeelternurlaubs

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

Unter diesem Code dürfen nur die Tage angegeben werden, die durch die Krankenkasse entschädigt werden.

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

7 - Abwesenheit oder unbezahlter Urlaub

Unter diesem Code sind Tage mit Aufhebung der Ausführung des Arbeitsvertrags zu melden, während derer der Arbeitnehmer seinen Lohn nicht behält und die nicht unter einen der vorgenannten Codes fallen. Es handelt sich u. a. berechtigte Abwesenheiten wie die unentgeltliche Wahrnehmung von Bürgerpflichten, das Amt eines Sozialrichters, Gewerkschaftsaufträge, öffentliche Mandate usw.

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

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

Bei der Verwendung des Codes „Art des Tages“ 7 bei einer vollständigen Laufbahnunterbrechung oder einem Zeitkredit, darf diese Beschäftigung nicht mit einer anderen Beschäftigung im selben Monat zusammengefasst werden, weil es sich um eine Beschäftigung mit dem Faktor Q = 0 handelt.

8 - Normale Inaktivitätstage im Rahmen der Beschäftigung

Code 8 darf nur verwendet werden, um leere Beschäftigungen anzugeben, die aus bis zu 14 aufeinanderfolgenden Kalendertagen bestehen. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn es sich bei der Beschäftigung um einen Arbeitsplan Code 13 oder 98 (bei Monaten ohne Leistungen) handelt.

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

In der Meldung einer leeren Beschäftigung kann nur Code 8 vorkommen. Bei Verwendung dieses Codes können keine anderen Codes „Art des Tages“ in der Erklärung erscheinen.

9 - Abwesenheitstage für Pflegedienste

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

4.3 - Spezifische Situationen

1. Arbeitsunfähigkeit nach garantiertem Lohn und Mutterschaftsurlaub

Während einer Periode der Arbeitsunfähigkeit nach garantiertem Lohn und während eines Mutterschaftsurlaubs (= Codes 2.7 und 6.1 bis einschließlich 6.9) muss der Arbeitgeber für alle Kalendertage, das heißt für die normalen Aktivitätstage und für Inaktivitätstage, den passenden Code eintragen.

An normalen Aktivitätstagen, die in einem Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit nach der Lohngarantie oder in einem Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs liegen, hat der Arbeitgeber die Wahl. Entweder wird die theoretische Anzahl der zu leistenden Stunden angegeben (wie oben erläutert), oder es wird der Wert „0“ angegeben.

An normalen Inaktivitätstagen, die in einem Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit nach der Lohngarantie oder dem Mutterschaftsurlaub liegen, muss der Arbeitgeber hingegen als „Anzahl der Stunden“ immer den Wert „0“ angeben.

Beispiel 1

Eine Teilzeitarbeitnehmerin ist für drei Wochen krank.

Für die erste Woche der Arbeitsunfähigkeit geben Sie den Code 2.4 (erste Woche garantierter Lohn) für die Tage an, an denen die Teilzeitarbeitnehmerin normal arbeitet. Für die zweite Woche der Arbeitsunfähigkeit geben Sie den Code 2.5 (garantierter Lohn für die zweite Woche) ein, ebenfalls nur für die Tage, an denen sie normalerweise arbeitet. Sie geben die Anzahl der bezahlten Stunden ein, die der Anzahl der normalerweise zu leistenden Stunden entspricht.

Für die dritte Woche geben Sie den Code 2.7 (=Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzung gemäß KAA Nr. 12bis oder 13bis) für alle Kalendertage an (d. h. sowohl für normale Arbeitstage als auch für Tage, an denen die Teilzeitarbeitnehmerin normalerweise nicht arbeitet). Für normale Aktivitätstage geben Sie entweder die Anzahl der bezahlten Stunden ein, die der theoretischen Anzahl der zu leistenden Stunden entspricht, oder Sie geben den Wert „0“ ein. Für normale Inaktivitätstage geben Sie immer den Wert „0“ als „Anzahl der Stunden“ ein.

Beispiel 2

Ein Teilzeitbeamter ist 10 Tage lang krank. Sie geben den Code 6.2 ab dem ersten Tag der Krankheit ein.

Beispiel 3

Eine Teilzeitangestellte ist 6 Wochen krank.

Für die ersten 30 Tage der Arbeitsunfähigkeit verwenden Sie Code 2.6 (garantierter Monatslohn). Für die Tage, an denen sie normalerweise arbeitet, geben Sie die Anzahl der bezahlten Stunden an, die der Anzahl der normalerweise zu leistenden Stunden entspricht.

Ab dem 31. Tag verwenden Sie den Code 6.2 (Abwesenheit ohne Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit) für alle Kalendertage sowie für „Anzahl der Stunden“ stets den Wert „0“.

Beispiel 4

Ein Vollzeitarbeiter ist infolge eines Arbeitsunfalls 6 Wochen lang arbeitsunfähig. Für die 7 Tage der ersten Woche garantierten Arbeitslohns geben Sie den Code 2.4 ein. Für die 23 Tage, die auf die erste Woche garantierten Wochenlohns folgen, verwenden Sie den Code 2.9 (Arbeitsunfähigkeitsentschädigung KAA 12bis/13bis infolge eines Arbeitsunfalls).

Ab dem 31. Tag verwenden Sie den Code 6.2 (Abwesenheit ohne Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit) für alle Kalendertage sowie für „Anzahl der Stunden“ stets den Wert „0“.

2. Urlaub

Bei bezahltem Urlaub geben Sie Code 3.1 ein (oder gegebenenfalls Code 3.2, 3.3, 3.4 oder 3.5). Bei nicht unbezahltem Urlaub verwenden Sie weiterhin Code 3.1 und dies, bis das 4-fache der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers erreicht ist (= bis maximal einer Anzahl Urlaubsstunden gleich „Qx4“).

Zur Bestimmung von „Qx4“ können Sie nur die unter Code 3.1, 3.4 und 3.5 aufgeführten Stunden berücksichtigen. Sie sollten die bereits bei einem anderen Arbeitgeber genommenen Urlaubsstunden nicht berücksichtigen. Wenn sich der Faktor Q ändert, müssen Sie die bereits genommenen Urlaubsstunden nach der Formel (Stunden x Q2/Q1) umrechnen. In dieser Formel entsprechen Q2 und/oder Q1 dem durchschnittlichen Q, je nachdem, ob für die Berechnung in dem betreffenden Monat die Zusammenfassung aufeinanderfolgender kontinuierlicher Teilzeitbeschäftigungen mit unterschiedlichem Faktor Q zu einem MSR verwendet wurde.

Der durchschnittliche Faktor Q wird auf der Grundlage dieser Formel berechnet:

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

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

Nach Erschöpfung von „Qx4“ verwenden Sie für entlohten Urlaub von Code 3.2 und für nicht entlohten Urlaub den Code 7. Die Verwendung von Code 3.2 bezieht sich hier beispielsweise auf die Situation eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst, der Anspruch auf weiteren entlohten Urlaub als Qx4 hat.

3. Regelung zur variablen Teilzeitbeschäftigung (mit monatlich gleichem Festlohn, aber variierender Anzahl an geleisteten Stunden)

Betrifft Arbeitnehmer, die gemäß einer Regelung zur variablen Teilzeitbeschäftigung beschäftigt werden und die (innerhalb oder außerhalb des Rahmens von KAA Nr. 42) zu bestimmten Jahreszeiten „Überstunden“ ableisten bzw. zu anderen Zeiten wiederum „Fehlstunden“ aufweisen, jedoch einen festen Monatslohn erhalten und die durchschnittliche Arbeitszeit aufs Jahr hochgerechnet erreichen.

Geben Sie in diesem Fall die effektiv geleisteten Arbeitsstunden an (Code „Art des Tages“ 1), die folglich nicht zwingend mit der normalen durchschnittlichen Anzahl der bezahlten Stunden pro Monat übereinstimmen muss.

4. Für Lehrkräfte geben Sie die Anzahl der geleisteten und gleichgesetzten Unterrichtsstunden (Feiertage, umstandsbedingter Urlaub, Schulferien während des Auftrags) mittels Code 1 an.

Bei Krankheit oder Mutterschaftsurlaub geben Sie Folgendes an :

- für die teilzeitbeschäftigte fest angestellte Lehrkraft, Code 6.2 (Krankheit) oder Code 6.4 (Mutterschaftsurlaub) für alle Kalendertage ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit
- bei befristeten und vertraglichen Lehrkräften die Codes 1.3 oder 2.6 für die Tage der voraussichtlichen Beschäftigung, die durch den Krankheitskredit bzw. die Lohngarantie abgedeckt sind, und Code 6.2 (Krankheit) oder Code 6.4 (Mutterschaftsurlaub) für alle Kalendertage nach Ablauf dieses Zeitraums.

Bei unbezahltem Urlaub, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit und Laufbahnunterbrechung wird Code 7. Code 5.9 gebraucht, um die normale Anzahl der Unterrichtsstunden bei Streiktagen anzugeben.

5. Kombination von 3 Codes „Art des Tages“ an ein und demselben Tag

Für einen einzelnen Tag können höchstens 2 verschiedene Codes „Art des Tages“ gemeldet werden.

Falls am gleichen Tag Code 1 (normal entlohnte Stunden), Code 3.1 (Stunden gesetzlichen Urlaubs) und Code 3.2 (Stunden Zusatzurlaub) vorkommen, dürfen die Stunden, für die Code 3.2 anwendbar ist, zu den Stunden gerechnet werden, die unter Code 1 fallen.

6. Für vertragliche Personalmitglieder im Dienst einer Schule

Für in einer Schule beschäftigte vertragliche Personalmitglieder (z. B. Personal für Instandhaltung, Küche, Aufsicht, Transport und Begleitung), die während der Schulferien (Herbstferien, Weihnachtsferien ...) nicht beschäftigt sind und für diese Periode keinen Lohn erhalten, tragen Sie keine Leistungen in den Stundenplan ein.

Damit der Sektor Arbeitslosigkeit für diesen Monat den korrekten Betrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens berechnen kann, müssen Sie im allgemeinen Kommentarfeld der MSR Folgendes angeben:

- „nicht beschäftigt während der Schulferien von ... bis einschließlich ...“;
- die Anzahl der Stunden, die der Arbeitnehmer in dieser Periode normalerweise gearbeitet hätte, wenn keine Schulferien gewesen wären;
- der Lohn, den er für diese Periode erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.

5 - Urlaubssektor (nicht für Lehrkräfte)

Sie geben die anwendbare Urlaubsregelung an: Privatsektor (Code 1), öffentlicher Sektor (Code 2) oder keiner von beiden (Code 3).

Dieses Feld muss ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer zum ersten Mal Urlaub nimmt.

6 - Ablehnung der zusätzlichen Beschäftigung

Sie beantworten die Frage, ob sich der Arbeitnehmer im Laufe des Monats geweigert hat, auf eine passende Vollzeitbeschäftigung oder eine zusätzliche Teilzeitbeschäftigung einzugehen, die ihm vom Arbeitgeber angeboten wurde, mit „ja“ oder „nein“.

Die Angemessenheit der Beschäftigung muss nach den Kriterien beurteilt werden, die in den Artikeln 22 bis 32quater des ministeriellen Erlasses vom 26. November 1991 über die Modalitäten der Anwendung der Vorschriften über Arbeitslosigkeit aufgeführt sind (siehe „Zusätzliche Informationen“). Die regionalen Arbeitsvermittlungen (Actiris, ADG, FOREM, VDAB) sind befugt, darüber zu entscheiden, ob der Teilzeitbeschäftigte eine ergänzende Einkommensgarantie beanspruchen kann.

Wenn zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung die Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer auf das Angebot reagieren muss, noch nicht abgelaufen ist, kann das Angebot nicht als abgelehnt betrachtet werden. Wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der Frist nicht auf das Angebot reagiert hat, wird dies einer Ablehnung gleichgesetzt.

Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot nur teilweise an (beispielsweise wenn der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsangebot von 10 zusätzlichen Stunden pro Woche lediglich einer Erhöhung um 6 Stunden zustimmt), wird dies als Ablehnung betrachtet, es sei denn, die vollständige Annahme des Angebots würde dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis nicht länger als passend betrachtet werden kann.

7 - Kommentar zur Meldung

Hier können Sie weitere Erklärungen zur Meldung machen.

In dieses Feld müssen Sie gegebenenfalls die in dem Monat von einem Dritten (z. B. Fonds für Existenzsicherheit) bezahlten Ausgleichsruhetage angeben (siehe auch oben „Mögliche Codes Art des Tages“ – Code 1).

Zusätzliche Informationen

1 - Artikel 131bis des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

§ 1. Der Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte, ausgenommen Arbeitnehmer gemäß Art. 29, §2, 1°, e), kann während seiner Teilzeitbeschäftigung für die Stunden der Vollarbeitslosigkeit nur eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beanspruchen. Die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens wird nur dann geschuldet, wenn er folgende Bedingungen erfüllt:

1° Unterrichtung der zuständigen regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung innerhalb von 2 Monaten (ab dem Tag, der dem Tag des Dienstantritts folgt), dass er in Teilzeit arbeitet;

2° Eintragung als Arbeitssuchender für eine Vollzeitstelle innerhalb der in 1° genannten Frist, wenn er weiterhin als arbeitssuchend eingetragen bleiben möchte;

3° verfügbar sein für den Vollzeitarbeitsmarkt;

4° er hat normalerweise durchschnittliches Anrecht auf einen Bruttomonatslohn, der geringer ist als der Referenzmonatslohn im Sinne von Art. 28, § 2;

5° er wurde im Rahmen einer Arbeitsregelung eingestellt, in der der Faktor Q nicht mehr als 80 % des Faktors S beträgt;

6° einen Antrag bei seinem Arbeitgeber im Sinne von Art. 4 des KAA Nr. 35 vom 27.02.1981 eingereicht haben...; der Arbeitnehmer muss zugleich eine Erklärung abgeben, in der er sich verpflichtet, die Überprüfung seines Arbeitsvertrages in den in diesem KAA bestimmten Fällen zu beantragen;

7° er hat kein Anrecht mehr auf einen Lohn gemäß Artikel 46, § 1, Abs. 1, 5° zu Lasten seines vorhergehenden Arbeitgebers in den in Art. 29, § 2, 1°, b und c bestimmten Fällen.

§ 2. Den Nettobetrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens erhält man für den betreffenden Monat, indem man den verdienten Nettolohn des Monats von der Referenzzulage abzieht, zuzüglich:

1° 136,81 EUR, wenn es sich um einen Arbeitnehmer gemäß Art. 110, § 1 handelt;

2° 109,45 EUR, wenn es sich um einen Arbeitnehmer gemäß Art. 110, § 2 handelt;

3° 82,08 EUR, wenn es sich um einen Arbeitnehmer gemäß Art. 110, § 3 handelt.

Allerdings kann der Nettobetrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens nie mehr betragen als 90 % der Referenzzulage.

Für die Anwendung der vorausgehenden Elemente bestimmt der Minister, was unter Nettolohn und Referenzzulage zu verstehen ist, sowie die Regeln zur Verminderung der Entschädigungen, die anzuwenden sind, wenn solche für vorübergehende Arbeitslosigkeit für den betreffenden Monat geschuldet werden bzw. wenn dieser Monat Tage umfasst, für die Entschädigungen kraft der Bestimmungen dieses Erlasses zuerkannt werden können.

§2bis. Abweichend von § 2 erhält man für den Teilzeitarbeitnehmer, der gemäß Art. 133, § 1, Abs. 1, 3°, a) die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens nach dem 30.06.2005 beantragt, den Nettobetrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens für den betreffenden Monat, indem man den verdienten Nettolohn des betreffenden Monats von der Referenzzulage abzieht, zuzüglich Stundenzulage.

Die Stundenzulage wird für die durch den Arbeitgeber bezahlten Stunden und die Stunden des Jahresurlaubs bewilligt, die nach Proportionalisierung und Addition ein Drittel der geleisteten Arbeitsstunden im Fall einer Vollzeitbeschäftigung mit 38 Stunden pro Woche übertreffen. Der Proportionalisierung erfolgt durch Multiplizieren mit 38 und Dividieren durch den Faktor S.

Die im ersten Absatz gemeinte Stundenzulage beträgt:

1° 2,31 EUR, wenn es sich um einen Arbeitnehmer gemäß Art. 110, § 1 handelt;

2° 1,62 EUR, wenn es sich um einen Arbeitnehmer gemäß Art. 110, § 2 handelt;

3° 0,92 EUR, wenn es sich um einen Arbeitnehmer gemäß Art. 110, § 3 handelt.

Allerdings wird der Nettobetrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens begrenzt auf einen Betrag, der gleich dem Nettolohn des Arbeitnehmers ist, den er bei Vollzeitbeschäftigung in derselben Funktion erhalten würde, abzüglich des Nettolohns des betreffenden Monats.

Für die Anwendung der vorausgehenden Elemente legt der Minister fest:

1° was unter Referenzzulage zu verstehen ist;

2° die Berechnungsweise des Nettolohns;

3° die Berechnungsweise des Drittels der Arbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigung;

4° die Berechnungsweise des Nettolohns, den der Arbeitnehmer bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde;

5° die Regeln zur Verminderung der Entschädigungen, die anzuwenden sind, wenn solche für vorübergehende Arbeitslosigkeit für den betreffenden Monat geschuldet wird bzw. wenn dieser Monat Tage umfasst, für die Entschädigungen kraft der Bestimmungen dieses Erlasses zuerkannt werden können.

§ 2ter. Der Nettobetrag der errechneten Zulage zur Gewährleistung des Einkommens gemäß § 2 wird ebenso durch den errechneten Betrag gemäß § 2bis ersetzt, wenn letzterer Betrag höher ist.

§ 3. Die in § 2 oder 2bis behandelte Zulage wird nur dann für den betreffenden Monat bewilligt, wenn der Arbeitnehmer:

1° für den Monat einen Lohn erhalten hat, der geringer ist als der Grenzbetrag gemäß den Bedingungen von § 1, 4°, über dem keine Zulagen zulässig sind;

2° sich während des Monats gemäß den in Art. 71 aufgeführten Bedingungen verhalten hat;

3° in Anwendung der §§ 2 bis 2ter Anrecht auf eine Zulage hat, deren Betrag mindestens gleich der Hälfte des in Art. 114, § 3, 3° vorgesehenen Betrages ist.

§ 3bis. Für die Anwendung von § 2bis wird der Arbeitnehmer jedoch nicht als ein Teilzeitarbeitnehmer betrachtet, der gemäß Art. 133, § 1, Abs. 1, 3°, a) die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens nach dem 30.06.2005 beantragt, und er kann demzufolge

gemäß Art. 131bis, §2 oder § 2ter eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens erhalten, wenn er nach diesem Datum gemäß den vorgenannten Bedingungen einen Entschädigungsantrag einreicht und gleichzeitig die nachstehenden Bedingungen erfüllt:

1° Er hat tatsächlich eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens für mindestens einen Kalendermonat erhalten, der sich im Zeitraum vom 01.07.2004 bis 30.06.2005 befindet;

2° der Arbeitnehmer war seit dem 30.06.2005 ununterbrochen durch Arbeitsverträge mit Teilzeitregelung eingestellt;

3° die neue Teilzeitarbeitsregelung umfasst eine Anzahl von Arbeitsstunden, die mindestens ein Drittel der normalen durchschnittlichen wöchentlichen Anzahl von Arbeitsstunden der Referenzperson beträgt.

Für die Anwendung des Abs. 1, 2° für Teilzeitlehrkräfte, für die ein zeitversetztes Gehalt angewendet wird, werden Schulferien nicht als Unterbrechung betrachtet.

Für die Anwendung des Abs. 1, 2° werden Perioden von maximal vier Monaten (gerechnet von Datum bis Datum) zwischen zwei Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch Teilzeitarbeitsverträge eingestellt gewesen ist, ebenso wenig als Unterbrechung betrachtet, insoweit die Periode von maximal vier Monaten vollständig in den Zeitraum vom 01.03.2005 bis einschließlich 31.12.2008 fällt.

§ 4. Während einer Periode von drei Monaten ab dem Tag, der der Kündigungsperiode oder der durch die Vertragsbruchsentschädigung gedeckten Periode folgt, kann das Anrecht auf Zulage zur Gewährleistung des Einkommens einem Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte nicht bewilligt werden, wenn er seine Teilzeittätigkeit bei demselben Arbeitgeber wieder aufnimmt, bei dem er gemäß Art. 28 vollzeitbeschäftigt gewesen war.

Der vorausgehende Absatz gilt nicht für die in Art. 29, § 2, 1°, d angesprochenen Arbeitnehmer.

§ 5. Der Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte kann nach seiner Teilzeitbeschäftigung erneut für alle Wochentage Entschädigungen erhalten, mit Ausnahme der Sonntage.

2 - Artikel 75bis, ter und quater des Ministeriellen Erlasses vom 26.11.1991 über die Anwendungsregeln der Regelung der Arbeitslosigkeit

Artikel 75bis

Für die Anwendung von Art. 131bis des K. E. wird unter Referenzzulage verstanden: der Betrag, den man erhält, wenn man die Tagesunterstützung, die bei Vollarbeitslosigkeit für den ersten zu entschädigenden Tag des betreffenden Monats anzuwenden ist, mit 26 multipliziert.

Für die Anwendung des ersten Absatzes kommt während der ersten 12 Monate der gemäß Artikel 114 und 116 des Königlichen Erlasses festgestellten Arbeitslosigkeit der Betrag der Tagesunterstützung nur in Höhe von 100 % in Betracht, vermindert um den Prozentsatz des Berufssteuervorabzugs, der kraft Steuergesetzgebung für Arbeitslosengeld gilt, wenn der Antragsteller gemäß Artikel 110, § 3 des Königlichen Erlasses ein mitbewohnender Arbeitnehmer ist.

Für die Anwendung von Absatz 1 versteht man gemäß Artikel 104, § 1bis des Königlichen Erlasses unter „Tagesentschädigung“ den Betrag, der sich durch Anwendung der Formel „(halbe Tagesentschädigung/6) x Anzahl der halben Entschädigungen, die im System der wöchentlichen Entschädigungen gemäß Artikel 103 des Königlichen Erlasses vorgesehen sind“, ergibt. Der daraus hervorgehende Betrag wird auf den nächsthöheren oder nächstniedrigeren Cent gerundet, je nach dem, ob der Teil eines Cents 0,5 erreicht oder nicht.

Artikel 75ter

Für die Anwendung von Art. 131bis des Königlichen Erlasses wird unter Nettolohn verstanden: der Betrag, den man durch Abzug der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 13,07 % und des Berufssteuervorabzugs vom Bruttolohn erhält. Den Betrag des Berufssteuervorabzugs erhält man durch Anwendung der Tabelle II aus Anlage III des K. E. zur Ausführung des Einkommenssteuergesetzbuches, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Arbeitnehmer mit Familienlast gemäß Art. 110 des K. E. handelt, und durch Anwendung der Tabelle I für die anderen Arbeitnehmer ohne Abzüge wegen Familienlast.

Der im vorausgehenden Absatz angesprochene Bruttolohn umfasst:

- a) den garantierten Lohn bei Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit;
- b) wenn es sich um einen Angestellten handelt, der wegen Jahresurlaubs abwesend ist, den Lohn, den er bei normaler Anwesenheit verdient hätte.

Der im vorausgehenden Absatz angesprochene Bruttolohn umfasst nicht:

- a) für Arbeiter das Urlaubsgeld bzw. für Angestellte das doppelte Urlaubsgeld;
- b) die Jahresendprämie;
- c) aufgehoben mit Wirkung vom 01.07.2005 (M. E. 29.06.2005 – B. S. 1.7)

Handelt es sich um einen Arbeiter, der wegen Jahresurlaubs abwesend ist, wird der in Anwendung der vorangehenden Absätze erhaltene Bruttolohn mit einem Betrag multipliziert, der dem Ergebnis aus der Multiplikation der Anzahl der normalerweise während der Urlaubstage geleisteten Arbeitsstunden mit dem Stundenlohn entspricht.

Bei der Berechnung des in Art. 131bis, § 2bis des K. E. angesprochenen Nettolohns für den betreffenden Monat kommt zu dem gemäß dem ersten Absatz errechneten Betrag ein Bonus hinzu. Dieser Bonus entspricht dem Unterschied zwischen einer Einbehaltung von 13,07 % vom Lohn und dem Betrag des pauschal berechneten persönlichen Sozialversicherungsbeitrags, unter Berücksichtigung einer eventuellen für Angestellte geltenden Ermäßigung. Diese Verringerung wird berechnet in Abhängigkeit eines theoretischen Vollzeitlohns, den man durch Anwendung von Art. 75quater, Abs. 4, 1° und 2° erhält.

Artikel 75quater

Für die Anwendung von Art. 131bis des Königlichen Erlasses wird die Referenzzulage und die Erhöhung für jeden Tag des betreffenden Monats um den 26. Teil verringert, ausgenommen der Sonntag, der zu einer der folgenden Kategorien gehört:

- a) die Tage, die Perioden vorausgehen oder folgen, während derer die Arbeitnehmer als Teilzeitarbeitnehmer mit Zulage zur Gewährleistung des Einkommens gelten;
- b) die Tage in einer Periode von Arbeitsunfähigkeit, die nicht durch einen garantierten Lohn gedeckt sind, oder in einer Periode von Mutterschaftsurlaub;
- c) die Tage, an denen der Arbeitnehmer vorübergehend arbeitslos erklärt wird und für die kein Lohn geschuldet wird; es wird davon ausgegangen, dass die Anzahl dieser Tage gleich dem Ergebnis aus der Multiplikation der Anzahl Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit mit 6/S ist;
- d) die unentlohten Abwesenheitstage; es wird davon ausgegangen, dass die Anzahl dieser Tage gleich dem Ergebnis aus der Multiplikation der Anzahl Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit mit 6/Q ist;
- e) die Tage, für die gemäß K. E. keine Zulage bewilligt werden kann.

Die Referenzzulage und die Erhöhung werden gleichfalls um den 26. Teil verringert für jeden Sonntag des betreffenden Monats, während dem der Arbeitnehmer eine Beschäftigung gemäß Art. 45 des K. E. ausgeübt hat, ausgenommen wenn er diese Aktivität im Rahmen seiner normalen Teilzeitbeschäftigung ausgeübt hat.

Die einem Drittel der Anzahl Arbeitsstunden entsprechende Zahl bei einer Vollzeitbeschäftigung von jeweils 38 Stunden pro Woche im Sinne von Art. 131bis, § 2bis des K. E., entsprechende Zahl ist gleich 55. Diese Zahl wird multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler 26, abzüglich der in Abs. 1, a bis e angesprochenen Zahl der Tage, und dessen Nenner gleich 26 ist.

Den Betrag, den der Arbeitnehmer bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde, erhält man durch Anwendung der nachstehenden Berechnungen:

1° die Berechnung eines theoretischen Stundenlohns, indem man den Bruttolohn des betreffenden Monats in der betreffenden Beschäftigung durch die Anzahl der entlohten Stunden teilt; fehlen Lohn oder entlohte Stunden, wird ein Stundenlohn berücksichtigt, der dem in Art. 5, 1° genannten Referenzmonatslohn entspricht; dieser letztgenannte Stundenlohn wird auch dann angerechnet, wenn der theoretische Stundenlohn geringer sein sollte;

2° die Multiplikation des errechneten Betrags mit dem Faktor S und mit 4,3333;

3° die Proportionalisierung des somit erhaltenen Betrages mittels Multiplikation mit einem Bruch, dessen Zähler 26, abzüglich der in Abs. 1, a bis e angesprochenen Zahl der Tage, und dessen Nenner gleich 26 ist.

4° die Berechnung des fiktiven Nettolohns erfolgt durch Anwendung der in Art. 75ter, Abs. 1 genannten Regeln;

5° die Erhöhung des auf diese Weise errechneten Betrages durch einen Bonus, der dem Unterschied zwischen einer Einbehaltung von 13,07 % vom Lohn und dem Betrag des pauschal berechneten persönlichen Sozialversicherungsbeitrags, unter Berücksichtigung einer eventuellen für Angestellte geltenden Verringerung, entspricht.

Bei mehreren Beschäftigungen einer Person wird bei der Anwendung von Abs. 4, 1° der mathematische Mittelwert der auf diese Weise berechneten Stundenlöhne berücksichtigt.

3 - Artikel 104, § 1 bis des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

§1bis. Abweichend von § 1 kann der Arbeitslose, der gemäß Artikel 103 halbe Entschädigungen erhält, im Falle der Arbeitswiederaufnahme infolge eines Teilzeitarbeitsvertrags für die Periode, während der er an diesen Arbeitsvertrag gebunden ist, nur für die Stunden der Vollarbeitslosigkeit eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragen. Der Betrag der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens wird gemäß den Bestimmungen von Artikel 131bis, §§ 1, 2bis und 3 berechnet.

Abweichend von Artikel 131bis, § 1, 2°, 3° und 6°, muss der Arbeitnehmer als Arbeitssuchender nur für eine Arbeitsstelle eingetragen sein, die gemäß den vom Minister kraft Artikel 51 festgelegten Kriterien für einen freiwilligen Teilzeitarbeitnehmer geeignet ist, wobei der Arbeitnehmer nur für diese geeigneten Arbeitsstellen verfügbar sein muss.

Die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens kann jedoch nicht gewährt werden, wenn die Wochenarbeitszeit nicht den Bestimmungen von Artikel 11 bis Absatz 4 ff. des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge entspricht.

4 - Artikel 137 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

§ 1. Aus eigener Initiative übermittelt der Arbeitgeber:

[...]

3° dem Arbeitnehmer, der die „Arbeitslosigkeitsbescheinigung für die Inaktivitätsstunden“ gemäß § 2, 1° beantragt hat und zu Entschädigungen berechtigt ist, nach Ablauf jedes Monats eine „Leistungsübersicht“;

[...]

Für die Anwendung des zweiten Absatzes versteht man unter „ununterbrochene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigungen“ eine Teilzeitbeschäftigung auf Basis mehrerer Arbeitsverträge beim gleichen Arbeitgeber, die nur durch ein Wochenende, einen Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden und wobei der Faktor S im Sinne von Artikel 99, Absatz 1, 2°, für jeden dieser Arbeitsverträge identisch ist (K. E. 31.08.2014 – B. S. 17.09.2014 – Inkraftsetzung 01.01.2016)

§ 2. Der Arbeitgeber übermittelt auf Ersuchen des Arbeitnehmers:

1° dem Teilzeitarbeitnehmer eine Arbeitslosigkeitsbescheinigung für die Inaktivitätsstunden, wenn ein Teilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird, sowie bei jeder Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit;

5 - Artikel 138bis des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit

§ 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.

6 - Artikel 22 bis einschließlich 33 des Ministeriellen Erlasses vom 26. November 1991 über die Modalitäten der Anwendung der Vorschriften über Arbeitslosigkeit

Artikel 22

Der passende Charakter eines Beschäftigungsverhältnisses wird insbesondere anhand der nachfolgenden Kriterien festgestellt.

Keinen Einfluss auf den passenden Charakter des Beschäftigungsverhältnisses hat der Umstand, dass die Arbeitsregelung in der Regel durchschnittlich keine 35 Arbeitsstunden pro Woche umfasst.

Artikel 23

Ein Beschäftigungsverhältnis wird nicht als passend betrachtet, wenn es weder dem erlernten, noch dem normalen oder einem verwandten Beruf entspricht:

1° während der ersten drei Monate der Arbeitslosigkeit, wenn der Arbeitnehmer das Alter von 30 Jahren nicht erreicht hat oder er eine berufliche Vergangenheit von weniger als 5 Jahren hat;

2° während der ersten fünf Monate der Arbeitslosigkeit, wenn der Arbeitnehmer die Kriterien unter 1° nicht erfüllt.

Für die in Artikel 36 des Königlichen Erlasses genannten jungen Arbeitnehmer beginnt der Zeitraum von drei Monaten zu dem Zeitpunkt, an dem er sich als Arbeitssuchender nach dem Ende seiner Ausbildung registriert.

Der erste Absatz gilt nicht, wenn das zuständige regionale Amt für Arbeitsbeschaffung feststellt, dass die Chance auf eine Beschäftigung im betreffenden Beruf sehr gering ist, oder wenn das Beschäftigungsverhältnis gemäß der Feststellung durch das zuständige regionale Amt für Arbeitsbeschaffung den Kompetenzen und Talenten des Arbeitssuchenden entspricht.

Nach Ablauf der im ersten Absatz festgesetzten Frist ist der Arbeitnehmer ungeachtet des Berufs verpflichtet, jede passende Beschäftigung anzunehmen. Für die Beurteilung des passenden Charakters dieses Beschäftigungsverhältnisses werden die Eignung und Bildung des Arbeitssuchenden sowie seine Kompetenzen und Talente berücksichtigt.

Artikel 24

Ein Beschäftigungsverhältnis wird als nicht passend betrachtet, wenn:

- 1° der Lohn nicht den Tabellen entspricht, die in einer Gesetzes- oder Verordnungsbestimmung oder einem Kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen sind, oder der - in Ermangelung dessen - nicht den üblichen Gepflogenheiten entspricht;
- 2° die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf die Lohnzahlung, die Arbeitsdauer oder die Arbeitsbedingungen vom Arbeitgeber vollumfänglich nicht eingehalten werden;
- 3° es in Belgien ausgeübt wird und nicht, wenigstens teilweise, zu einer Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer führt.

Artikel 25

§ 1. Ein Beschäftigungsverhältnis wird als nicht passend betrachtet, wenn es eine gewöhnliche tägliche Abwesenheit vom gewöhnlichen Aufenthaltsort von mehr als 12 Stunden zur Folge hat oder die tägliche Fahrdauer gewöhnlich mehr als 4 Stunden beträgt.

Um die Dauer der Abwesenheit und die Fahrdauer zu bestimmen, werden die öffentlichen Verkehrsmittel und eventuell die persönlichen Verkehrsmittel, die der Arbeitnehmer normalerweise nutzen kann, berücksichtigt.

§ 2. Die Dauer der Abwesenheit und die Fahrdauer dürfen über die in § 1 genannte Dauer hinausgehen, wenn infolge der regionalen Gepflogenheiten und der Mobilität der Arbeitskräfte die Arbeitnehmer aus der Region üblicherweise längere Fahrten auf sich nehmen müssen, um ihr Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen, und unter der Voraussetzung, dass das Alter oder der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers kein Hindernis für die Fahrt darstellen.

§ 3. Die Dauer der Abwesenheit und die Fahrdauer können, auch wenn sie die in § 1 genannten Grenzen nicht überschreiten, ausnahmsweise aufgrund des Alters oder Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers als unangemessen betrachtet werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis an einem Ort ausgeübt werden muss, der weit vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt ist.

§ 4. Wenn die Entfernung zwischen dem Aufenthaltsort des Arbeitnehmers und dem Arbeitsort 60 km nicht überschreitet, werden die Dauer der Abwesenheit und die Fahrdauer nicht berücksichtigt.

§ 5. Ein Beschäftigungsverhältnis kann als nicht passend betrachtet werden, wenn die Fahrt von und zu der Arbeit unter Umständen oder zu Uhrzeiten erfolgt, unter denen die Sicherheit des Arbeitnehmers gefährdet ist oder mit denen in sozialer Hinsicht erhebliche Erschwernisse verbunden sind.

Artikel 26

Ein Beschäftigungsverhältnis wird als nicht passend betrachtet, wenn der Nettolohn der Beschäftigung abzüglich des Betrags der Fahrtkosten zulasten des Arbeitnehmers und gegebenenfalls zuzüglich des Betrags der Entschädigung, die der Arbeitnehmer während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses genießen kann, und der Familienbeihilfe nach Einbehaltung des Berufssteuervorabzugs und gegebenenfalls zuzüglich des Betrags der Familienbeihilfe, die der Arbeitnehmer als Vollzeitarbeitsloser erhält, nicht wenigstens dem Betrag der Entschädigung entspricht.

Artikel 27

In Bezug auf den freiwilligen teilzeitlichen Arbeitnehmer wird ein Beschäftigungsverhältnis als nicht passend betrachtet, wenn die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses über der Zahl liegt, die für die Feststellung der Entschädigungsregelung, erhöht um Sechs, verwendet wird.

Artikel 28

In Bezug auf den Arbeitnehmer, auf den Artikel 30 der Koordinierten Gesetze vom 20. Februar 1980 zur Festlegung des Statuts der Dienstverweigerer aus Gewissensgründen anwendbar ist, werden die durch diesen Artikel verbotenen Beschäftigungsverhältnisse als nicht passend betrachtet.

Artikel 29

§ 1. Ein angebotenes Beschäftigungsverhältnis wird als nicht passend betrachtet, wenn es Arbeitsleistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr verlangt, ausgenommen der Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsleistungen ausschließlich zwischen 6 Uhr und 24 Uhr verrichtet werden, und der Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsleistungen gewöhnlich ab 5 Uhr beginnen.

Der vorstehende Absatz gilt ebenfalls nicht für:

- 1° den Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Schul- oder Berufsausbildung einen Beruf gewählt hat, der in der Regel Nachtleistungen mit sich bringt;
- 2° den Arbeitnehmer, der durch eine tatsächliche und hauptsächliche Beschäftigung einen Beruf erlernt hat, der in der Regel Nachtleistungen mit sich bringt;
- 3° die von Arbeitgeber angebotenen Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in den Anwendungsbereich des Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 46 vom 23. März 1990 über Betreuungsmaßnahmen für Schichtarbeit mit Nachtleistungen wie auch für andere Formen von Arbeit mit Nachtleistungen, für allgemein verbindlich erklärt im Königlichen Erlass vom 10. Mai 1990, fallen;
- 4° der Übergang zu einer Arbeitsregelung gemäß dem ersten Absatz eines Arbeitnehmers, der bereits in einem Unternehmen beschäftigt ist, wenn dieser Übergang durch ein Kollektives Arbeitsabkommen geregelt wird, das laut den Regeln in den Artikeln 4 bis 6 des Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 46 vom 23. März 1990 geschlossen wurde.

Allerdings wird für die nicht im zweiten Absatz gemeinten Arbeitnehmer, die ein Beschäftigungsverhältnis gemäß dem ersten Absatz

angenommen haben, dieses Beschäftigungsverhältnis erst ab dem vierten Monat der Beschäftigung als passend betrachtet.
§ 2 – Ein Beschäftigungsverhältnis wird nicht länger als passend betrachtet, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag gemäß Artikel 8 Absatz 3 des Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 46 vom 23. März 1990 beendet hat.

Artikel 30

Ein Beschäftigungsverhältnis als Grenzgänger, das einem Arbeitnehmer angeboten wird, wird als passend betrachtet, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 24 Monate der Beschäftigung ausschließlich als Grenzgänger gearbeitet hat und sofern der Lohn den vor Ort geltenden Tabellen entspricht.

Der Minister kann allerdings, nach Empfehlung des Geschäftsführenden Ausschusses, beschließen, dass ein Beschäftigungsverhältnis als Grenzgänger als nicht passend betrachtet wird, wenn der Lohn erheblich niedriger ist als in der Lohn, der in Belgien für denselben Beruf gezahlt wird.

Ein Beschäftigungsverhältnis als Grenzgänger wird für den Arbeitnehmer als passend betrachtet, der nicht ausschließlich Grenzgänger im Sinne des ersten Absatzes ist, wenn der Lohn, gegebenenfalls umgerechnet in Euro und erhöht um Kindergeld und alle anderen Vorteile, wenigstens dem für denselben Beruf in Belgien geltenden Mindestlohn entspricht, erhöht um das Kindergeld, auf das der Arbeitnehmer in Belgien Anspruch hätte.

Artikel 31

Für den Arbeitnehmer, der künstlerische Leistungen erbracht hat, wird ein Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Beruf als dem des Künstlers als nicht passend betrachtet, wenn er im Sinne von Artikel 37 des Königlichen Erlasses innerhalb eines Referenzzeitraums von 18 Monaten vor dem Angebot an wenigstens 156 Arbeitstagen künstlerische Leistungen nachweist.

Abweichend vom vorherigen Absatz können zum Nachweis der im vorherigen Absatz genannten 156 Tage im Sinne von Artikel 37 des Königlichen Erlasses ebenfalls die Arbeitstage, an denen keine künstlerischen Leistungen erbracht wurden, jedoch höchstens 52 Tage, berücksichtigt werden.

Für die Beurteilung des passenden Charakters eines Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen Beruf als dem des Künstlers werden die geistige Entwicklung und körperliche Eignung des Künstlers sowie das Risiko, dass die für die Ausübung des Berufs als Künstler verlangten Fertigkeiten abnehmen könnten, berücksichtigt.

Artikel 32

Ohne Einfluss auf den passenden Charakter des Beschäftigungsverhältnisses sind:

1° Erwägungen familiärer Art, insbesondere Kinderlast, es sei denn, sie stellen ein erhebliches Hindernis dar; unter einem erheblichen Hindernis wird ein außergewöhnliches Ereignis, das unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers ist, verstanden, das seine Beschäftigung vorübergehend unmöglich macht;

2° die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die Arbeit in einem anderen Beschäftigungsverhältnis zügig wieder aufnehmen wird, es sei denn, er weist zum Zeitpunkt des Angebots nach, dass er tatsächlich in Dienst getreten ist; darüber hinaus muss er beweisen, dass die Einstellung spätestens innerhalb von acht Tagen stattgefunden hat;

3° für den Minderjährigen, die Ablehnung der Eltern oder des Vormundes gegen die Ausübung eines Beschäftigungsverhältnisses, das nicht von schwerwiegenden Gründen gestützt wird.

Artikel 32bis

[...]

Artikel 32ter

Der passende Charakter eines Beschäftigungsverhältnisses in Bezug auf einen Arbeitslosen, der das Alter von 50 Jahren erreicht hat, wird unter Berücksichtigung der in der vorliegenden Abteilung und den nachfolgenden Bestimmungen aufgenommenen Kriterien bestimmt.

Abweichend von Artikel 23 wird ein angebotenes Beschäftigungsverhältnis nicht als passend betrachtet, wenn es weder dem Beruf, auf den das Studium oder die Ausbildung vorbereiten, noch dem normalen oder einem verwandten Beruf entspricht. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn das zuständige regionale Amt für Arbeitsbeschaffung feststellt, dass die Chance auf eine Beschäftigung im betreffenden Beruf sehr gering ist, oder wenn das Beschäftigungsverhältnis gemäß der Feststellung durch das zuständige regionale Amt für Arbeitsbeschaffung den Kompetenzen und Talenten des Arbeitssuchenden entspricht.

Abweichend von Artikel 25 Absatz 1 wird ein einem Arbeitnehmer im Alter von 50 oder mehr Jahren angebotenes Beschäftigungsverhältnis als nicht passend betrachtet, wenn es eine gewöhnliche tägliche Abwesenheit vom gewöhnlichen Aufenthaltsort von mehr als 10 Stunden zur Folge hat oder die tägliche Fahrdauer gewöhnlich mehr als 2 Stunden beträgt.

Abweichend von Artikel 26 wird das Beschäftigungsverhältnis als nicht passend betrachtet, wenn der Nettolohn der Beschäftigung abzüglich des Betrags der Fahrtkosten zulasten des Arbeitnehmers und gegebenenfalls zuzüglich des Betrags der Entschädigung und der Entschädigung zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes, die der Arbeitnehmer während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses genießen kann, und der Familienbeihilfe nach Einbehaltung des Berufssteuervorabzugs und gegebenenfalls zuzüglich des Betrags der Familienbeihilfe, die der Arbeitnehmer als Vollzeitarbeitsloser erhält, und er Entschädigung zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes nicht wenigstens dem Betrag der Entschädigung entspricht.

Abweichend von Artikel 27 Absatz 1 wird in Bezug auf den freiwilligen teilzeitlichen Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis als nicht passend betrachtet, wenn die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses über der Zahl liegt, die für die Feststellung der Entschädigungsregelung verwendet wird.

Abweichend von Artikel 29 § 1 Absatz 1 wird ein angebotenes Beschäftigungsverhältnis als nicht passend betrachtet, wenn es in der Regel Arbeitsleistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr verlangt.

Artikel 32quater

[...]

Artikel 33

Der Arbeitnehmer, der der Ansicht ist, dass er körperlich oder geistig nicht oder nicht mehr dafür geeignet ist, ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen, muss dies spätestens zum Zeitpunkt der in Artikel 144 des Königlichen Erlasses genannten Befragung angeben.

[...]