

der provinziellen und lokalen Verwaltungen
ÖFFENTLICHE SOZIAL VERSICHERUNGSANSTALT



LSSPLV

**ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN
QUARTALMELDUNG**

LLS
Zweites Quartal 2004

ERSTE TEIL

ALLGEMEINE INFOR- MATIONEN

TITEL 1

Prinzipien und Konzepte der DMFA APPL

K A P I T E L 1

EINLEITUNG

1.1.101 Hierbei finden Sie die Version für Januar 2004 der Anweisungen, in der erklärt wird, wie die DMFAPPL auszufüllen ist. Diese Anweisungen müssen gemeinsam mit dem Glossar gelesen werden, in dem die bei der Meldung zu erwähnenden Angaben auf eine mehr technische Weise erläutert werden.

Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Meldung ausfüllen müssen, sowie die Prinzipien, die auf die Meldung anwendbar sind. Die folgenden Erklärungen gelten deshalb, ungeachtet der Weise, wie die Meldung erfolgt.

Die Meldung kann auf zwei verschiedene Weisen vorgenommen werden: Verwaltungen, die viel Personal beschäftigen oder Rechenzentren, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen, können ihre Meldung über Dateiübertragung einreichen (MQSeries, Ftp, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie im Glossar technische Informationen.

Kleinere Verwaltungen können die Meldung über die interaktive Web-Anwendung auf der Portalsite vornehmen (<http://www.socialsecurity.be>). Diese Anwendung verfügt über eine Online-Hilfe, auf die Sie zugreifen können, während Sie die Meldung ausfüllen.

K A P I T E L 2

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

1.1.201 Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dient, um die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die in der Meldung erteilten Angaben werden auch von den verschiedenen Einrichtungen benutzt, die für die Vergabe von Entschädigungen und Auszahlungen im Rahmen der sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Berufs-krankheiten und Kindergeld).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitdaten, die die verschiedenen Benutzer der DMFAPPL benötigen, analysiert. Anschließend werden sie funktionell unter einigen Codes gruppiert, wobei vom Grundprinzip ausgegangen wird, dass Angaben, die durch alle Benutzer auf die gleiche Weise behandelt werden, einem einzigen Code zugeordnet werden. So bleibt die Anzahl der Codes relativ beschränkt.

Wie aus den folgenden Darstellungen hervorgeht, ist bei der Entwicklung der Codes der DMFAPPL eine eindeutige Kontinuität mit den Codes feststellbar, die in der LSSPLV-Meldung vor 2005 bearbeitet wurden.

Es ist äußerst wichtig, dass Sie die nachfolgenden Leitlinien

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

so genau wie möglich befolgen.

Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen – auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt – kann dies ernsthafte Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

TITEL 2

Konzept der dmfa apl und vergleich mit der lssplv-meldung

K A P I T E L 1

KONZEPT DER DMFAPPL

1.2.101 Ebenso wie die LSSPLV-Meldung für 2005 beruht das Konzept der vierteljährlichen DMFAPPL darauf, dass alle Daten auf dem Niveau des Arbeitnehmers gemeldet werden und die Beitragsberechnung (einschließlich der Beitragsermäßigungen) auf diesem Niveau erfolgt.

Ein wichtiger Unterschied ist, dass ein Arbeitnehmer in der DMFAPPL pro Arbeitgeber nur einmal pro Quartal identifiziert wird.

Die Meldung muss stets auf elektronischem Weg erfolgen.

K A P I T E L 2

VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG

1.2.201 DIE DMFAPPL IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Verwaltung (= LSSPLV-Mitgliedsnummer/Nummer der Datenbank der Unternehmen), auf der **alle** Arbeitnehmer angegeben sind.
- Eine Gruppierung aller Daten nach Arbeitnehmern, die nur einmal identifiziert werden.
- Pro Arbeitnehmer gibt es mindestens eine **Arbeitnehmerzeile**. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in den wirklich außerordentlichen Fällen, in denen für den Arbeitnehmer während des Quartals verschiedene Beitragssätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (beispielsweise wenn ein Personalmitglied auf Vertragsbasis im Laufe des Quartals fest eingestellt wird, wenn ein bezuschusstes Vertragsangestellter in der gleichen Verwaltung auch noch als freiwilliger Feuerwehrmann arbeitet).
- Pro Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere **Beschäftigungszeilen** (beispielsweise ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeit-arbeit-nehmer, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50-%-Regelung).

DIE LSSPLV-MELDUNG VOR 2005 WAR, SEHR SCHEMATISCH DARGESTELLT, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

- Eine oder mehrere Meldungen pro Verwaltung (Hauptnummer und gegebenenfalls eine oder mehrere Gliederungsnummern).
- Pro Arbeitgeber, eine Anzahl der Arbeitnehmerkategorien (Arbeiter, Angestellte, bezuschusstes Ver-

tragspersonal, Festangestellte...).

- In jeder Arbeitnehmerkategorie gibt es gegebenenfalls mehrere Arbeitnehmer.
- Pro Arbeitnehmer gibt es gegebenenfalls mehrere Arbeitsregelungen.

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte

DMFAPPL	LSSPLV-Meldung vor 2005
Eine Meldung pro Verwaltung	Eine oder mehrere Meldungen pro Verwaltung
Beiträge pro einzelnen Arbeitnehmer, berechnet auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile	Beiträge pro einzelnen Arbeitnehmer, berechnet auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile
Ein Arbeitnehmer wird einmal angegeben (1)	Ein Arbeitnehmer wird pro Arbeitnehmerkategorie angegeben (2)
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

(1) Falls der Arbeitnehmer während des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Bediensteter, Festangestellter...), wird auf Ebene der Beschäftigungslinie unterschieden

(2) Falls der Arbeitnehmer während des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Bediensteter, Festangestellter...), wird der Arbeitnehmer in verschiedenen Arbeitnehmerkategorien angegeben.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsmitarbeiter bis 30. April. Ab 1.05. stellt ihn die gleiche Verwaltung auf Teilzeitbasis als Vertragsbediensteten ein. Am 1.06. wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der LSSPLV-Meldung vor 2005 wird diese Person wie folgt angegeben:

April: Die Kenndaten des Arbeitnehmers, die Löhne/Gehälter und Leistungen werden in der Arbeitnehmerkategorie „Bezuschusstes Vertragspersonal“ angegeben. Es wird eine Arbeitsregelung benutzt.

Mai – Juni: Die Kenndaten des Arbeitnehmers, die Löhne/Gehälter und Leistungen werden in der Arbeitnehmerkategorie „Geistesarbeiter auf Vertragsbasis“ angegeben. Es werden zwei Arbeitsregelungen verwendet, weil die Löhne und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind. Die Löhne/Gehälter des gesamten Zeitraums Mai-Juni werden auf dem Niveau des Arbeitnehmers zusammengerechnet und darauf werden die Beiträge berechnet.

In der DMFAPPL wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert. Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für die Leistungen als bezuschusster Vertragsmitarbeiter und eine für die Leistungen als bezuschusster Vertragsmitarbeiter und eine für die Leistungen als Vertragsangestellter (die Beiträge sind verschieden).

Die Lohn-/Gehalts- und Leistungsdaten für den Zeitraum als bezuschusster Vertragsmitarbeiter (April) werden auf einer Beschäftigungszeile angegeben. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge (abzüglich des verminderten Beitragsatzes) werden für diese Löhne/Gehälter berechnet.

(Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Angestellter (Mai – Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge werden für die gesamte Periode berechnet (die Beiträge sind nämlich die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Vertragsange-

steller).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von Arbeitnehmerzeilen und innerhalb dieser Arbeitnehmerzeilen von Beschäftigungs-zeilen. Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

ZWEITE TEIL

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

TITEL 1

Einleitung

KAPITEL 1

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

2.1.101 Jeder Arbeitnehmer wird bei der dreimonatlichen Meldung als Person nur einmal identifiziert. (im Prinzip sind alle Personen, die Sie über DIMONA als bei Ihnen beschäftigte Arbeitnehmer gemeldet haben, in Ihrem elektronischen Personalverzeichnis enthalten). Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit einreichen, werden all diese Personen identifiziert, Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren).

Die Identifikation eines Arbeitnehmers erfolgt im Grunde anhand seiner ID-Nummer für die Soziale Sicherheit (INSS) und einiger anderer Angaben (wie Name, Vorname, Geschlecht und Geburtsdatum).

Wenn es sich um einen (ausländischen) Arbeitnehmer ohne INSS-Nummer handelt, von dem Sie nur das Geburtsjahr, jedoch nicht das Geburtsdatum kennen, dürfen Sie ein Geburtsdatum in der Form 00-00-19xx mitteilen, d.h. beispielsweise 00-00-1963.

Wenn die INSS-Nummer fehlt, sind extra Angaben erforderlich (wie Adresse, Staatsbürgerschaft, Geburtsland usw.)

Pro Arbeitnehmer muss mindestens eine „**Arbeitnehmerzeile**“ benutzt werden.

Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge berechnet werden.

Nur dann, wenn für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden (siehe weiter).

Pro Arbeitnehmerzeile muss man stets eine oder mehrere „**Beschäftigungszeilen**“ verwenden.

Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

TITEL 2

Arbeitnehmerzeile

KAPITEL 1

EINLEITUNG

2.2.101 Wie angegeben, gibt es pro Arbeitnehmer mindestens eine Arbeitnehmerzeile.

Wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl eines Arbeitnehmers im Laufe eines Quartals ändert oder wenn er mehrere Arbeitnehmerkennzahlen hat (d. h. bei unterschiedlichen Beiträgen), ist mehr als eine Arbeitnehmerzeile zu erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile angegeben werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. Das heißt, dass – auch wenn die Lohn- und Arbeitszeitangaben im Laufe des Quartals weiter aufgeschlüsselt werden müssen (siehe später) –, die Beiträge auf die Gesamtheit der Löhne berechnet werden, die sich auf eine Arbeitnehmerzeile beziehen.

Die folgenden Angaben müssen Sie nur einmal pro Arbeitnehmerzeile mitteilen, auch dann, wenn für diese Arbeitnehmerzeile verschiedene Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen.

1. DIE ARBEITGEBERKATEGORIE
2. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL
3. BEGINN- UND ENDDATUM DES QUARTALS
4. DIE RISIKOKLASSE FÜR ARBEITSUNFÄLLE
5. DER BEGRIFF GRENZGÄNGER
6. ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

KAPITEL 2

DIE ARBEITGEBERKATEGORIE

2.2.201 Diese Kategorieangabe bestimmt die Beitragsverpflichtungen der Verwaltungen je nach Urlaubsregelung, die auf das Vertragspersonal angewandt wird, oder der Pensionsregelung, der die fest angestellten Personalmitglieder beigetreten sind.

Die angegebene Arbeitgeberkategorie ist daher mit dafür bestimmend, welche Beitragssätze für die Lohn-/Gehaltsbestandteile gelten. Es gelten höhere Sozialversicherungsbeiträge für die Vertragsarbeitnehmer, die in den Genuss der Urlaubsregelung des Privatsektors kommen. Pensionsbeiträge werden dem LSSPLV von den Festangestellten geschuldet, die dem gemeinschaftlichen Pensionssystem der örtlichen Verwaltung, dem Pen-

sionssystem der Neumitglieder des Landesdienstes oder dem Pensionsfonds der integrierten Polizei beigetreten sind.

In der DmfAPPL können folgende 9 Arbeitgeberkategorien angegeben werden:

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor
953	Festangestellte – gemeinschaftliches Pensionssystem der örtlichen Verwaltungen
954	Festangestellte – Pensionssystem der Neumitglieder des Landesdienstes
955	Festangestellte – eigenes Pensionssystem
956	Festangestellte – Vorsorgeeinrichtung
957	Festangestellte – Pensionsfonds der integrierten Polizei
958	Sonstige Kategorien

De waarde 958 ("overige categorieën") moet worden opgegeven voor studenten, bedienaars van de eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, niet beschermde lokale mandatarissen en onthaalouders. Voor de andere werknemers dient een werkgeverscategorie tussen 951 en 957 aangeduid te worden. Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes der LSSPLV finden Sie in Anlage 29 des Glossars.

Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes der LSSPLV finden Sie in Anlage 29 des Glossars.

K A P I T E L 3

DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL

2.2.301 Unter anderem anhand dieser Kennzahlen kann bestimmt werden, welche Beiträge für den Arbeitnehmer geschuldet werden.

Deshalb gibt es verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Angestellte, Arbeiter, bezuschusstes Vertragspersonal, Festangestellte, freiwillige Feuerwehrleute...

Da die Urlaubsregelung der Vertragsarbeitnehmer und die Pensionsregelung der fest angestellten Personalmitglieder in der DMFAPPL über die Arbeitgeberkategorie zum Ausdruck kommt, kann die große Zahl der Arbeitnehmerkategoriecodes, die in der derzeitigen LSSPLV-Meldung vor 01.01.05 angegeben werden können, auf eine begrenzte Zahl Arbeitnehmerkennzahlen reduziert werden.

In der strukturierten Anlage 28 des Glossars der DMFAPPL finden Sie alle Arbeitnehmerkennzahlen der

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

DMFAPPL. Die Tabellen unten verdeutlichen den Zusammenhang zwischen den Arbeitnehmerkennzahlen in der DMFAPPL und den Arbeitnehmerkategoriecodes in der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.05. Sie beinhalten alle Arbeitnehmerkategoriecodes aus der früheren Meldung, außer einigen. Die Arbeitnehmerkategoriecodes 195, 196, 295 und 296 für den Dienstplan wurden in der DMFAPPL gelöscht. Auch der Arbeitnehmerkategoriecode 740 (Ehrenamtliche Mitarbeiter) kann nach dem 1.1.2005 nicht mehr verwendet werden.

Für die fest angestellten Arbeitnehmer wurden in der DMFAPPL zwei Arbeitnehmerkennzahlen vorgesehen, je nachdem, ob die Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 5,25 % für das Kindergeld an die LSSPLV bezahlt werden oder nicht. Die regionalen Wirtschaftsräte und die regionalen Entwicklungsgesellschaften müssen für die Festangestellten die Arbeitnehmerkennzahl 602 verwenden. Die anderen Verwaltungen müssen den Code 601 für diese Arbeitnehmer angeben.

In der ersten Tabelle finden Sie für jede Arbeitnehmerkennzahl in der DMFAPPL die entsprechenden Arbeitnehmerkategoriecodes in der Meldung vor dem 1.1.2005. In der zweiten Tabelle werden für jeden Arbeitnehmerkategoriecode aus der früheren LSSPLV-Meldung die entsprechenden Arbeitgeberkategorien und die Arbeitnehmerkennzahlen in der DMFAPPL angegeben.

ARBEITNEHMERZEILE

Beschreibung	Arbeitnehmer- kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.05
Beitrag, nicht gebunden an eine natürliche Person		
Sonderbeitrag auf Einzahlungen von Arbeitgebern für die Bildung einer übertariflichen Pension	851	790
Auf Gewinnprozentsätze geschuldeter Beitrag	861	/
Auf (doppeltes) Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag	870	/
Sonderbeitrag für entlassene statutarische Arbeitnehmer		
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – System der Kranken- und Invalidenversicherungsleistungen	671	/
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – - Arbeitslosensystem	672	/
Sonderbeitrag für Studenten		
Studenten, freigestellt auf der Grundlage von Art. 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	701	700
Ordentliche Beiträge		
Vertragshandarbeiter	101	102, 103, 104, 105, 132, 133, 149, 150, 191, 192, 193, 194, 197, 198
Vertragshandarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat – Gesetz vom 10.4.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	102	164, 165, 166, 167
Vertragshandarbeiter – Jüngere, die nach Ende des Erstbeschäftigungsvertrags mit einem unbefristeten Vertrag im Dienst behalten werden – Gesetz vom 24.12.1999	103	144,145
Handarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	111	112, 113, 114, 115, 121, 122, 126, 127
Handarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – PROJEKTE	112	108, 117, 128, 129
Handarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – öffentliche Verwaltungen	113	119,120
Handarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, § 7 des Gesetzes vom 8.7.1976 über die ÖSHZ, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 über den Mehrjahresplan für die Beschäftigungsmöglichkeiten	121	138

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

Handarbeiter – der Teilzeitschulpflicht unterworfenene Jugendliche (bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 werden) – Art. 5bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	131	147
Handarbeiter – Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im dualen System der Beschäftigung und Ausbildung eingestellt sind – Königlicher Erlass Nr. 495 vom 31.12.1986	132	140
Handarbeiter – zum Teilzeitunterricht verpflichtete Jugendliche, die mit einer anerkannten Vereinbarung für sozioprofessionelle Eingliederung eingestellt sind – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Überbrückungsprojekte – Beschluss der Flämischen Regierung vom 24.7.1996	133	148
Vertragsgeistesarbeiter	201	202, 203, 204, 205, 232, 233, 237, 239, 249, 250, 254, 255, 259, 260, 262, 263, 275, 276, 277, 278, 291, 292, 293, 294, 297, 298
Vertragsgeistesarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat – Gesetz vom 10.4.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	202	264, 265, 266, 267, 256, 261
Geistesarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	211	212, 213, 214, 215, 221, 222, 226, 227
Geistesarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – PROJEKTE	212	208, 217, 224, 225, 228, 229
Geistesarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – öffentliche Verwaltungen	213	219, 220
Geistesarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, § 7 des Gesetzes vom 8.7.1976 über die ÖSHZ, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 über den Mehrjahresplan für die Beschäftigungsmöglichkeiten	221	238
Geistesarbeiter – der Teilzeitschulpflicht unterworfenene Jugendliche (weniger als 18 Jahre) – Art. 5bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	231	247
Geistesarbeiter – Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im dualen System der Beschäftigung und Ausbildung eingestellt sind – Königlicher Erlass Nr. 495 vom 31.12.1986	232	240

ARBEITNEHMERZEILE

Geistesarbeiter – zum Teilzeitunterricht verpflichtete Jugendliche, die mit einer anerkannten Vereinbarung für sozioprofessionelle Eingliederung eingestellt sind (bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 werden) – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Überbrückungsprojekte – Beschluss der Flämischen Regierung vom 24.7.1996	233	248
Vertragsärzte in Ausbildung zum Facharzt – Art. 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	251	270
Beitragsbefreite Vertragsärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.6.1969	252	271
Festangestellte – Kindergeld LSSPLV	601	601, 602, 607, 608 609, 610, 611, 617, 618, 620, 621, 622, 623, 625, 626, 649, 650, 659, 660
Festangestellte – Kindergeld außer LSSPLV (nur GER und GOM)	602	610, 611
Von den Sozialversicherungsbeiträgen freigestellte fest angestellte Ärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.6.1969	651	630, 631, 632, 633, 635, 636
Betreuer und soziokulturelle Animatoren, freigestellt aufgrund von Art. 17 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	702	710
Messdiener oder Delegierte des Zentralrats der Freisinnigen – Art. 13 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	711	720
Nicht geschützte lokale Mandatsträger – Artikel 19, § 4 des neuen Gemeindegesetzes	721	795
Freiwillige Feuerwehrleute – Handarbeiter	731	771, 772
Freiwillige Feuerwehrleute – Geistesarbeiter	732	781, 782
Künstler	741	731, 732
Tageseltern	761	761, 762, 763
Zusätzlicher Beitrag		
Sonderbeitrag zur Finanzierung der sozialen Sicherheit	856	/
Solidaritätsbeitrag auf die persönliche Nutzung eines Firmenwagens	860	/

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie Codes vor dem 1.1.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
<ul style="list-style-type: none"> • BEFRISTETE HANDARBEITER (außer bezuschussten Vertragsarbeitern und Lehrpersonal) 			
Befristet eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	102	951	101
Befristet eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	103	952	101
Vertraglich eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	104	951	101
Vertraglich eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	105	952	101
Handarbeiter Interdepartementales Budgetfonds (IBF) (Urlaubsregelung im Privatsektor)	132	951	101
Handarbeiter Interdepartementales Budgetfonds (IBF) (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	133	952	101
Handarbeiter (Art. 60, § 7)	138	952	121
Handarbeiter – 18-25 Jahre alt – Königlicher Erlass 495	140	951 oder 952	132
Handarbeiter < 18 Jahre – Königlicher Erlass 495	147	951 oder 952	131
Handarbeiter < 18 Jahre – sozioprofessionelle Eingliederung	148	951 oder 952	133
Befristet eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im Privatsektor)	164	951	102
Befristet eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	165	952	102
Vertraglich eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im Privatsektor)	166	951	102
Vertraglich eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	167	952	102
Handarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	191	951	101
Handarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	192	952	101
Handarbeiter – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im Privatsektor)	193	951	101
Handarbeiter – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	194	952	101

ARBEITNEHMERZEILE

Handarbeiter – Dienstplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	195	/	/
Handarbeiter – Dienstplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	196	/	/
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	197	951	101
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	198	952	101
<ul style="list-style-type: none"> • BEFRISTETE HANDARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal 			
Wallonische Region – 16.07.1992 – Projekt zur Bekämpfung des sozialen Ausschlusses	108	952	112
Wallonische Region -13.06.1991 – Prämie 5.081 EUR	112	952	111
Wallonische Region – 13.06.1991 – Prämie 10.163 EUR	113	952	111
Wallonische Region – 13.06.1991 – Prämie 15.245 EUR	114	952	111
Wallonische Region – 8.11.1990 – Prämie 17.352 EUR	115	952	111
Flämische Region – 27.10.1993 – bezuschusstes Vertragspersonal-Wep-Plus	117	952	112
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubsregelung im Privatsektor	119	951	113
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor	120	952	113
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 5.701 EUR	121	952	111
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 10.907 EUR	122	952	111
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	126	952	111
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 9.915 EUR	127	952	111
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugendarbeitsgarantie	128	952	112
Wallon. und Brüss. Regierung – Kindertagesstätten	129	952	112
<ul style="list-style-type: none"> • BEFRISTETE GEISTESARBEITER – kein bezuschusstes Vertragspersonal, Ärzte und Lehrpersonal 			
Befristete Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	202	951	201
Befristete Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	203	952	201

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	204	951	201
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	205	952	201
Geistesarbeiter IBF (Urlaubsregelung im Privatsektor)	232	951	201
Geistesarbeiter IBF (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	233	952	201
Geistesarbeiter – Artikel 60 § 7	238	952	221
Geistesarbeiter – 18-25 Jahre – Königlicher Erlass 495	240	951 oder 952	232
Geistesarbeiter < 18 Jahre – Teilzeitschulpflicht – Königlicher Erlass 495	247	951 oder 952	231
Geistesarbeiter < 18 Jahre – sozioprofessionelle Eingliederung	248	951 oder 952	233
„Soziale MARIBEL“-Maßnahme (Urlaubsregelung im Privatsektor)	262	951	201
„Soziale MARIBEL“-Maßnahme (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	263	952	201
Befristet eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	264	951	202
Befristet eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	265	952	202
Vertraglich eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	266	951	202
Vertraglich eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	267	952	202
Geistesarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	291	951	201
Geistesarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	292	952	201
Geistesarbeiter – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im Privatsektor)	293	951	201
Geistesarbeiter – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	294	952	201
Geistesarbeiter – Dienstplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	295	/	/
Geistesarbeiter – Dienstplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	296	/	/
Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	297	951	201

ARBEITNEHMERZEILE

Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	298	952	201
<ul style="list-style-type: none"> • BEFRISTETE GEISTESARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal 			
Wallonische Region – 16.07.1992 – Projekt zur Bekämpfung des sozialen Ausschlusses	208	952	212
Wallonische Region – 13.06.1991 – Prämie 5.081 EUR	212	952	211
Wallonische Region – 13.06.1991 – Prämie 10.163 EUR	213	952	211
Wallonische Region – 13.06.1991 – Prämie 15.245 EUR	214	952	211
Wallonische Region – 8.11.1990 – Prämie 17.352 EUR	215	952	211
Flämische Region – 27.10.1993 – bezuschusstes Vertragspersonal-Wep-Plus	217	952	212
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubsregelung im Privatsektor	219	951	213
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor	220	952	213
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 5.701 EUR	221	952	211
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 10.907 EUR	222	952	211
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.724 EUR	224	952	212
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.310 EUR	225	952	212
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	226	952	211
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 9.915 EUR	227	952	211
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugendarbeitsgarantie	228	952	212
Wallonische und Brüsseler Region – Kindertagesstätten	229	952	212
<ul style="list-style-type: none"> • BEFRISTETES LEHRPERSONAL 			
Handarbeiter Bildungsbereich (Urlaubsregelung im Privatsektor)	149	951	101
Handarbeiter Bildungsbereich (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	150	952	101
Nicht bezuschusstes Verwaltungspersonal – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	237	952	201
Nicht bezuschusstes Verwaltungspersonal – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	239	951	201

DIE ARBEITNEHMERLINIE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

Nicht bezuschusstes Personal – (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	249	952	201
Nicht bezuschusstes Personal – (Urlaubsregelung im Privatsektor)	250	951	201
Nicht bezuschusstes Personal – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	254	952	201
Nicht bezuschusstes Personal – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	255	952	201
Nicht bezuschusstes Personal als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	256	952	202
Nicht bezuschusstes Verwaltungspersonal – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	259	951	201
Nicht bezuschusstes Personal – Urlaubsregelung im Privatsektor – Berufsumschulungsprogramm	260	951	201
Nicht bezuschusstes Personal – als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im Privatsektor)	261	951	202
• BEFRISTETE ÄRZTE			
Ärzte – Ärzte in Ausbildung zum Facharzt:	270	951 oder 952	251
Freigestellte Ärzte	271	951 oder 952	252
Befristet eingestellte Ärzte (Urlaubsregelung im Privatsektor)	275	951	201
Befristet eingestellte Ärzte (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	276	952	201
Vertragsärzte (Urlaubsregelung im Privatsektor)	277	951	201
Vertragsärzte (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	278	952	201
• FESTANGESTELLTE (außer Ärzten oder Lehrpersonal)			
gemeinschaftliches Pensionssystem	601	953	601
Neumitglieder des Landesdienstes	602	954	601
„Soziale Maribel“-Maßnahme – gemeinschaftliches Pensionssystem	607	953	601
„Soziale Maribel“-Maßnahme – Neumitglieder	608	954	601
Pensionssystem des Polizeipersonals	609	957	601
eigenes Pensionssystem	610	955	601/602
Vorsorgeeinrichtung	611	956	601/602
Sozialer MARIBEL – eigenes Pensionssystem	617	955	601

ARBEITNEHMERZEILE

Soziale MARIBEL – Vorsorgeeinrichtung	618	956	601
• FESTANGESTELLTE ÄRZTE			
Pflichtversicherte Ärzte – gemeinschaftliches System	620	953	601
Pflichtversicherte Ärzte – eigenes System	621	955	601
Pflichtversicherte Ärzte – Neumitglieder	622	954	601
Pflichtversicherte Ärzte – Vorsorgeeinrichtung	623	956	601
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – gemeinsames System	625	953	601
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – eigenes System	626	955	601
Freigestellte Ärzte – gemeinschaftl. System	630	953	651
Freigestellte Ärzte – eigenes System	631	955	651
Freigestellte Ärzte – Neumitglieder	632	954	651
Freigestellte Ärzte – Vorsorgeeinrichtung	633	956	651
Freigestellte Ärzte – keine Pension – gemeinschaftl. System	635	953	651
Freigestellte Ärzte – keine Pension – eigenes System	636	955	651
• FESTANGESTELLTES LEHRPERSONAL			
Nicht bezuschusstes Personal – gemeinschaftliches System	649	953	601
Nicht bezuschusstes Personal – eigenes System	650	955	601
Nicht bezuschusstes Personal – Neumitglieder	659	954	601
Nicht bezuschusstes Personal – Vorsorgeeinrichtung	660	956	601
• PERSONEN, FÜR DIE EINE SONDERREGELUNG GILT			
Studenten	700	958	701
Leiter und Betreuer im Sozial- und Kulturbereich	710	958	702
Messdiener oder Delegierte des Zentralrats der Freisinnigen – Art.	720	958	711
Schauspieler (Urlaubsregelung im Privatsektor)	731	958	741
Ehrenamtliche Mitarbeiter	740	/	/
Tageseltern – Leistungsbruch unter 0,33	761	958	761
Tageseltern – Leistungsbruch von 0,33 bis 0,8	762	958	761
Tageseltern – Leistungsbruch von 0,8 bis 1	763	958	761
Freiwillige Feuerwehr – Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	771	951	731

Freiwillige Feuerwehr – Handarbeiter Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor	772	952	731
Freiwillige Feuerwehr – Geistesarbeiter. (Urlaubsregelung im Privatsektor)	781	951	732
Freiwillige Feuerwehr – Geistesarbeiter. Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor	782	952	732
Meldung Sonderbeitrag von 8,86 %	790	958	851
Nicht geschützte lokale Mandatsträger	795	958	721

K A P I T E L 4

BEGINN- UND ENDDATUM DES QUARTALS

2.2.401 Das Beginn- und Enddatum des Quartals bezieht sich stets auf das gesamte Quartal und darf nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe weiter) verwechselt werden.

Das heißt, dass – auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt -, als Beginn- und Enddatum das Beginn- und Enddatum des Quartals und nicht das Dienstantrittsdatum angegeben wird.

Das Beginn- und Enddatum entspricht immer dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) oder dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des gesetzlichen Quartals.

K A P I T E L 5

DIE RISIKOKLASSE FÜR ARBEITSUNFÄLLE

2.2.501 Nicht anwendbar auf die Lokal- und Provinzverwaltungen.

K A P I T E L 6

DER BEGRIFF GRENZGÄNGER

- 2.2.601 2Diese Zone darf nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer den Steuerstatus eines **Grenz-gängers hat**.

K A P I T E L 7

ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

- 2.2.7 01 Das Gesetz zur Gründung einer Zentralen Unternehmensdatenbank sieht auch die Gewährung einer eindeutigen ID-Nummer für jedes Unternehmen vor (ZUD-Nummer). Auch jede lokale oder Provinzverwaltung muss auf diese Weise identifiziert werden.

Das Verzeichnis der Zentralen Unternehmensdatenbank wird, neben der Unternehmensnummer der lokalen oder Provinzverwaltungen, auch die ID-Nummern ihrer Niederlassungseinheiten aufnehmen. Eine Niederlassungseinheit ist eine Funktionseinheit, die sich an einem bestimmten Ort befindet und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt- oder Nebenaktivitäten auf Rechnung der Verwaltung organisiert. So kann eine Kommune eine separate Nummer für eine Sporthalle, ein Schwimmbad, ein Museum, einen Containerpark usw. haben.

Die wichtigste Aufgabe der Zentralen Unternehmensdatenbank betrifft die Fertigstellung der ID-Nummern der Unternehmen. Im Laufe des Jahres 2004 folgen die Niederlassungseinheiten. Jede Verwaltung wird, nach einer Befragung, über die ihr zugeordneten Niederlassungsnummern unterrichtet werden.

Die Informationen im Feld „ID-Nummer der lokalen Einheit“ werden nur bei Arbeitgebern angefordert, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen und beziehen sich nur auf die letzte Situation des betreffenden Quartals. Wenn der Arbeitnehmer Leistungen in verschiedenen Sitzen erbracht hat, muss nur die Identifikation des Sitzes angegeben werden, in dem er im betreffenden Quartal seine letzten Leistungen erbracht hat.

Eine lokale oder provinzielle Verwaltung ist nicht verpflichtet, die Lohnberechnung für alle lokalen Einheiten durch das gleiche Rechenzentrum durchführen zu lassen, es darf jedoch nur eine einzige Sozialversicherungserklärung durch einen Arbeitgeber mit der gleichen ZUD-Nummer eingereicht werden.

TITEL 3

Die Beschäftigungslinie

K A P I T E L 1

EINLEITUNG

- 2.3.101 *Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DMFAPPL ein wichtiges Konzept, weil auf diesem Niveau die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers den verschiedenen Anstalten, die diese Angaben benutzen, bekannt sein müssen.*

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln strikt einhalten.

Wenn die Angaben nicht oder nicht korrekt aufgeschlüsselt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch erhebliche Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Vorteile des Arbeitnehmers haben.

Hinweis: In den meisten Fällen werden sich Beschäftigungszeilen in der Zeit folgen. Das muss aber nicht unbedingt der Fall sein. Es ist gleichfalls möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in zwei „Beschäftigungsregelungen“ befindet (beispielsweise beginnt ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 15 Stunden pro Woche, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Stunden pro Woche).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich Änderungen der nachfolgenden Daten ergeben, ist eine neue Beschäftigungszeile anzufangen.

1. BEGINN- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE
2. DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN
3. NACE-CODE
4. NUMMER DES PARITÄTISCHEN AUSSCHUSSES
5. ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG
6. DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MAßPERSON
7. TYP DES ARBEITSVERTRAGS
- 7.1 **ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES BERATENDEN ARZTES**
8. MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG
9. STATUS
10. BEGRIFF PENSIONIERT
11. TYP DES LEHRLINGS
12. ART DER BEZAHLUNG
13. FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINGELDERN BEZAHLTE ARBEITNEHMER
14. ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN)
15. **MELDUNG DURCH TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND**

K A P I T E L 2

BEGINN- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE

2.3.201

Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist das Beginndatum des Zeitraums, auf den sich die diesbezüglich mitgeteilten Angaben beziehen. Wenn keine Veränderung in der Beschäftigung eintrat, ist dies ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienst-antritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginn-datum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie nicht mit dem Beginn- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile ist für jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum anzugeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (beispielsweise ein Vollzeitmitarbeiter zum Teilzeitarbeiter wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

K A P I T E L 3

DREI WICHTIGE HINWEISE

2.3.301

Kündigungsentschädigung

Die Lohn- und Leistungsangaben, die sich auf eine Entschädigung beziehen, die wegen der unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags bezahlt wird, müssen **stets** auf separaten Beschäftigungszeilen angegeben werden (d.h. getrennt von den Angaben, die sich auf die Periode beziehen, in der der Vertrag erfüllt wurde).

Die Meldung der Kündigungsentschädigungen ist gegebenenfalls zu gliedern: Der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag aufgelöst wurde, der Teil, der sich auf die übrigen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, und der Teil, der sich auf die folgenden Kalenderjahre bezieht, sind jeweils auf verschiedenen Beschäftigungszeilen anzugeben.

Das Beginn- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Beginn- und Enddatum der durch die Kündigungsentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.01 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Lohn- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2001 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- Zeile 1: die Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.01 bis 31.08.01 (sofern dieser Zeitraum nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- Zeile 2: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.09.01 bis 30.09.01
- Zeile 3: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.10.01 bis 31.12.01
- Zeile 4: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.02 bis 31.12.02
- Zeile 5: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2003 bis 28.02.2003 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Ausgenommen in den ziemlich außerordentlichen, in der Gesetzgebung über Arbeitsverträge vorgesehene

Fällen, in denen derartige Abfindungen in monatlichen Raten ausgezahlt werden dürfen, sind sie auf der Meldung des Quartals, in dem der Arbeitsvertrag aufgelöst wurde, **stets** vollständig anzugeben.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage (1) den Lohn für einen Feiertag bezahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 (siehe nachstehend), **in der Meldung des Quartals angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet**, und dies ungeachtet dessen, ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauffolgende Quartal fällt.

Der Feiertag wird mit anderen Worten so angegeben, als ob er in die normale Beschäftigungsperiode fiel, **ohne dass sich das Enddatum der Beschäftigungszeile ändert**.

Aufeinander folgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Falls verschiedene Verträge aufeinander folgen, **ohne dass sich zwischen den Verträgen andere als normale Ruhetage befinden**, dürfen die Lohn- und Leistungsdaten der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengefasst werden. Dies kann **aus-schließlich** gelten, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale haben. Das heißt u.a., dass für die verschiedenen Verträge die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson identisch sein müssen, nicht nur das Verhältnis zwischen beiden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet mit drei aufeinander folgenden Verträgen von je einem Monat. Im ersten Monat fällt er unter eine 19/38-Wochenstunden-Regelung, danach unter eine 18,5/37-Wochenstunden-Regelung und schließlich erneut unter eine 19/38-Wochenstunden-Regelung.

In diesem Fall sind drei Beschäftigungszeilen zu verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsdaten des ersten Monats, eine für die Daten des zweiten Monats und eine für die Daten des letzten Monats.

(1) Das Feiertagsgesetz gilt nur für Lokal- und Provinzverwaltungen, die ärztliche, prophylaktische oder hygienische Versorgung gewährleisten.

K A P I T E L 4

NACE-KODE

2.3.401 Dieser Code zeigt die Tätigkeit des Dienstes an, unter den der **Arbeitnehmer** für die auf dieser Beschäftigungszeile angegebenen Leistungen fällt.

Ein überarbeitetes amtliches Verzeichnis der NACE-Codes finden Sie in Anlage x des Glossars der DMFAPPL.

K A P I T E L 5

ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG

2.3.501

Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche übereinstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (**ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag**).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, das jede Woche die gleiche Anzahl von Arbeitstagen beinhaltet. Es darf mit anderen Worten kein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet werden.

Beispiel 1: Es wird davon ausgegangen, dass Ihr Arbeitnehmer jede Woche fünf Tage arbeitet, von Montag bis Freitag.

In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.

Beispiel 2: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht).

In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:

Beispiel 3: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 4: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft – in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 5: Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, muss die tatsächliche Anzahl der Tage der Arbeitsregelung angegeben werden. Die folgenden Regeln müssen angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung zu bestimmen.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer festen Arbeitsregelung (eine feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie die Anzahl der Tage an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer in jeder Woche arbeitet. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden Ihr Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag arbeitet: Es muss sich nur jede Woche um eine gleiche Anzahl von Tagen handeln.

Die Anzahl der Tage pro Woche ist deshalb stets eine ganze Zahl (1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7).

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet**, wird die durchschnittliche Anzahl der Tage festgestellt, wobei die Tage berücksichtigt werden, die während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten sind. In der Regel ergibt dies eine Zahl mit zwei Stellen nach dem Komma.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist in einem Zyklus angestellt, in dem er drei aufeinander folgende Wochen fünf Tage arbeitet und die vierte Woche nur vier Tage. Die durchschnittliche Anzahl der Wochentage in diesem Arbeitszyklus beträgt 4,75, nämlich $(5+5+5+4)$ geteilt durch 4.

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 Tage, unter denen der Arbeitnehmer angegeben wird, durch die Anzahl der Wochen des Quartals geteilt wird. In diesem Fall ist es deshalb sehr wahrscheinlich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird. Das heißt deshalb auch, dass in jedem Quartal eine neue Beschäftigungszeile beginnen wird (siehe dazu die Erklärung zum Beginn- und

Enddatum der Beschäftigungszeile).

Achtung: Arbeitnehmer in einer vollzeitlichen Laufbahnunterbrechung geben Sie auch mit der Arbeitsregelung „0“ an.

Bei der Besprechung der Meldung der Leistungen des Arbeitnehmers (siehe nachstehend) wird beschrieben, wie die Arbeitgeber für Vollzeit Arbeitnehmer eventuell selbst die in einer bestimmten Arbeitsregelung erbrachten Leistungen in äquivalente Leistungen umwandeln können, die in einer Fünftagewochenregelung ausgedrückt werden. Dadurch wird verhindert, dass für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsregelung sich während des Quartals mehrmals verändert, stets neue Beschäftigungszeilen begonnen werden müssen.

- 2.3.502 Da die der LSSPLV angeschlossenen Lokal- und Provinzverwaltungen nicht unter das Gesetz vom 5.12.1968 über die kollektiven Arbeitsvereinbarungen und paritätischen Ausschüsse fallen, ist stets der Wert „999“ einzutragen.

K A P I T E L 6

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON

- 2.3.601 Mit „Maßperson“ ist die Person gemeint, die vollzeitlich in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Unter der „durchschnittlichen Wochenstundenzahl“ des Arbeitnehmers und der Maßperson ist zu verstehen die normale (1), durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit, zuzüglich der **bezahlten** Ausgleichsstunden (3) infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit.

1. **Mit normal** ist die theoretische, durchschnittliche Wochenarbeitszeit gemeint, das heißt, ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden oder etwaiger Abwesenheitstage aufgrund von Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, begründeter oder unbegründeter Abwesenheit usw. Tatsächlich geht es um die Arbeitszeit, die im Arbeitsvertrag oder der Einstellungsurkunde steht, und die etwaigen Anpassungen derselben.
2. **Mit durchschnittlich** ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und sich aus den zu arbeitenden Tagen und den Ruhetagen zusammensetzt und sich nach ein und demselben Schema wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.
3. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Maßperson werden Ausgleichsstunden infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird.

Deshalb werden die Systeme der Arbeitszeitverkürzung und der Gewährung von Ausgleichsruhezeit **nicht** berücksichtigt, wenn diese Ausgleichsruhezeit indirekt über die Regelung der Stunden-lohnerhöhung bezahlt wird (siehe auch die Besprechung des Prozentsatzes auf Jahres-basis bei der Besprechung in „Kapitel 4: die Meldung der Lohnangaben des Arbeitnehmers“).

Wenn in der Verwaltung für Teilzeitarbeitnehmer bezüglich der Arbeitszeitverkürzung eine andere Regelung gilt als für Vollzeitarbeitnehmer (beispielsweise höherer Stundenlohn für Teilzeitkräfte und Zahlung der Überstunden der Vollzeitkräfte zu dem Zeitpunkt, zu dem Ruhetage genommen werden), berechnet man die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers und der Maßperson nach der Regelung für die Arbeitszeitverkürzung, die für Teilzeitarbeitnehmer gilt.

Einige Beispiele:

Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden pro Woche (5 Tage von jeweils 4 Stunden). Er hat auch einen Ausgleichstag pro vier Wochen, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird. Die durchschnittliche Wochenstundenzahl ist 19 ($20+20+20+16$ geteilt durch 4). Die durchschnittliche Stundenzahl der Maßperson ist 38 ($40+40+40+32$ geteilt durch 4). Falls es sich bei dem gleichen Arbeitnehmer um einen Überstundenausgleichstag handelt, der an dem genommenen Tag bezahlt wird, so beträgt seine durchschnittliche Wochen-stunden-zahl 20 ($20+20+20+20$ geteilt durch 4) und die der Maßperson 40.

Von einer Maßperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage von jeweils 8 Stunden) und über 6 Ausgleichstage auf Jahresbasis verfügt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die gegebenenfalls frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 39 (40×48 Wochen, verringert um 6 Tage von 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Von einer Maßperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage von jeweils 8 Stunden) und über 1 Ausgleichstag pro 4 Wochen verfügt, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, sowie über 6 Ausgleichstage auf Jahresbasis, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die gegebenenfalls frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 37 (152 Stunden \times 12 Zyklen, verringert um 6 Tage von 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Hinweis: Bei einer vollständigen Laufbahnunterbrechung eines Arbeitnehmers müssen Sie sowohl in der Zone „Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung“ als auch in der Zone „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ den Wert Null angeben.

K A P I T E L 7

TYP DES ARBEITSVERTRAGS

2.3.701 Hier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeitbeschäftigung** handelt.

Die arbeitsrechtliche Qualifikation muss geprüft werden. So wird ein Arbeitnehmer mit einem vollzeitlichen Arbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (beispielsweise bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „vollzeitlich“ gekennzeichnet werden. Wie sich nachher zeigen wird, müssen Sie in diesen Fällen allerdings Stunden angeben.

Folgende Personen werden als **Vollzeitbeschäftigte betrachtet**:

- 1° der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die in der Verwaltung kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Möglichkeit zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, Statut, Einzelvertrag usw.);
- 2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung eingestellt wird, in Anwendung des Königlichen Erlasses mit Nr. 179 vom 30.12.1982 über die Versuche zur Anpassung der Arbeitszeit in Unternehmen mit Blick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit und der Recht auf Lohn/Gehalt entsprechend dem Lohn/Gehalt der Maßperson (beispielsweise Hansenne-Experimente) hat;
- 3° die Lehrkraft, die in einer Bildungsanstalt beschäftigt ist, die durch eine Gemeinschaft oder ein Organ gegründet bzw. subventioniert wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als organisierende Gewalt übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche einige Stunden umfasst, die einem vollständigen Stundenplan entsprechen.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als ein **Teilzeitarbeitnehmer** betrachtet.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (beispielsweise einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeit-arbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäftigungszeilen als teilzeitlich angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie deshalb pro Beschäftigungs-zeile die Meldung wie für die Teilzeitarbeitnehmer vornehmen (d.h., die Leistungen in Stunden angeben und die normale, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitsdauer des Arbeitnehmers und der Maßperson angeben).

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Maßperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt.

K A P I T E L 8

MASSNAHME ZUR NEUORGANISATION DER ARBEITSZEIT

2.3.801 Für die Lokal- und Provinzverwaltungen sind in dieser Zone nur vier Werte zugelassen:

1 = Maßnahme zur Arbeitszeitverkürzung im Rahmen eines Plans zur Umverteilung der Arbeit, genehmigt durch den Arbeitsminister.

3 = vollständige Unterbrechung der Laufbahn;

4 = teilweise Unterbrechung der Laufbahn;

Die gesetzlichen Systeme zur kollektiven Umverteilung der Arbeit, bei denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken, werden mit dem Code 4 gemeldet. Bei einer Halbzzeitfrühpension und der freiwilligen Viertageweche ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag er-

halten, um den Lohnverlust im Vergleich zu den früheren Leistungen teilweise auszugleichen. Diese Beträge müssen als gesonderter Lohnbestandteil angegeben werden (siehe Bezahlungscode 851 und 452 bei der Berechnung der Meldung der Bezahlung).

5 = angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h., wenn der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbringt, für die er einen verringerten Lohn in Bezug auf den Lohn erhält, den er normalerweise erhalten müsste (beispielsweise bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes).

Dies gilt sowohl für eine Ermäßigung des Stundenlohns als auch für eine Ermäßigung der Zahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden.

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei Regelungen zur „Neuverteilung der Arbeitszeit“ gleichzeitig anwendbar sind, muss chronologisch vorgegangen werden. Für jede Änderung der Situation wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen. Auf dieser neuen Zeile wird nur der „neue“ Zustand wiedergegeben.

Beispiel:

Ein Vollzeitmitarbeiter arbeitet in einer freiwilligen Viertagewochenregelung. Er wird krank und nach einer Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ (Code 1) erwähnt wird. Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ nur „angepasste Arbeit“ erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ angegeben wird.

ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITS-UNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES BERATENDEN ARZTES

2.3.802

Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode mit voller Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-) Lohn oder hat er nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-) Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich der Periode der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt.
- In der Periode der Arbeitswiederaufnahme muss für alle Arbeitnehmer (d.h. auch für diejenigen mit einem Vollzeitvertrag) pro Leistungscode die Zahl der Stunden sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich identisch, beispielsweise 38/38);
- In der Zone „Art des Arbeitsvertrags“ füllen Sie „vollzeitlich“ aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde.

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10.01.2003 krank. Bis 15.08.2003 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2003 bis 15.09.2003 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2003 nimmt er die Arbeit wieder

voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie einige Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden.

Meldung für das zweite Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2003:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 1.07. bis 15.08. Auf dieser Zeile werden nur Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (34 Tage).

BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16.08. bis 15.09. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. Man gibt die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Anzahl Stunden des Arbeitnehmers (38) und der Maßperson an (auch 38). In der Zone „Art des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „vollzeitlich“ angegeben. Auch die Angabe der Tageszahl pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“).

Sowohl beim Leistungscode für die tatsächlichen Leistungen als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie die folgenden Tage und Stunden an.

Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.

Code für Krankheit: 13 (= die 7 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Stunden unter Hinweiscode für Krankheit: 98,8.

BZ 3: Dies betrifft die Periode vom 16.09. bis 30.09. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und der entsprechende Lohn angegeben.

K A P I T E L 9

MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

2.3.901 Nur die folgenden Arbeitnehmer sind hier gemeint (siehe Anlage 36 des Glossars):

1 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 (duale Arbeits- und Schulsysteme);

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Lebenslohns oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur für eine der folgenden Beschäftigungen benutzt werden:

- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsumschulungsprogramms;
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitspostens;

3 = Arbeitnehmer, der als Ersatz für einen Arbeitnehmer eingestellt wird, der sich für die Halbzeit-frühpension oder die freiwillige Viertageweche entschieden hat (Umverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor);

4 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen des dritten Arbeitsweges (gilt nicht für LSSPLV);

5 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen des Erlasses des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 (= Nachfolger „PRIME“-Projekt);

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde.

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde.

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde.

13 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

14 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

15 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

16 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

17 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

18 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

19 = älterer Arbeitnehmer, unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser von mindestens 45 Jahren, dessen Anwerbung einem Erstbeschäftigungsvertrag gleichgesetzt wird;

21 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 25 (Interministerieller Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung);

22 = Arbeitnehmer, der als logistischer Assistent im Rahmen der „Sozialen MARIBEL“-Maßnahme eingestellt wird (Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime);

23 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „Sozialen MARIBEL“-Maßnahme eingestellt wird (kein logistischer Assistent).

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen.

Falls ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fällt (beispielsweise ein Erstbeschäftigungsvertrag mit Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 495), hat der Code für den Erstbeschäftigungsvertrag Vorrang. In diesem Fall geben Sie in dieser Zone deshalb nur diesen Code an (10 bis 19).

K A P I T E L 1 0

STATUS

2.3.1001 Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der genannten Kategorien (siehe Anlage 21 des Glossars) gehört.

B = freiwillige Feuerwehrleute

C = Hausmeister

E = Personal der Lehranstalten

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen Es betrifft die Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht. Es handelt sich beispielsweise um extra Arbeitskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe, (nicht freigestellte) Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

M = Ärzte

P = Polizeibeamte

PC = Zivilbeamte der Polizei

S = Saisonarbeiter. Dies sind die Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die Verwaltungen, die sie beschäftigen, zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Hilfspersonal anzuwerben.

SP = Berufsfeuerwehrlaute

T = befristeter Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987 (= diskontinuierlicher Arbeiter, anderer als Heimarbeiter und Arbeitnehmer, der durch ein zugelassenes Zeitarbeitsbüro einem Benutzer zur Verfügung gestellt wird). Diese Arbeitnehmer werden im Rahmen eines befristeten Vertrags eingestellt, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen.

V = Betreuungs- und Pflegepersonal und ärztliches Hilfspersonal.

K A P I T E L 1 1

BEGRIFF RUHESTAND

- 2.3.1101 Muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Dies sind sowohl Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben, als auch diejenigen, die eine gesetzliche Hinterbliebenenrente beanspruchen können.

K A P I T E L 1 2

TYP DES LEHRLINGS

- 2.3.1201 Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der vier genannten Kategorien gehört.

1 = anerkannter Lehrling im Rahmen des Mittelstands (gilt nicht für das LSSPLV)

2 = industrieller Lehrling (gilt nicht für das LSSPLV)

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter

4 = Lehrling mit einem Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird

5 = Praktikant mit einem Berufseinführungsvertrag

K A P I T E L 1 3

ART DER BEZAHLUNG

2.3.1301 Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die:

- einen Stücklohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden.

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Akkord- bzw. Stücklohn bezahlt werden.

Das heißt dass, wenn ein Arbeitnehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt, eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung pro Auftrag wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Unter den Begriff „Provisionslohn/-gehalt“ fällt jede Form von Entschädigung, bei der der Lohn/ das Gehalt des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit des von ihm erzielten Umsatzes festgelegt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen...).

K A P I T E L 1 4

FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINGELDERN BEZAHLTE ARBEIT- NEHMER

2.3.1401 Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Die Liste mit den Funktionsnummern der LSSPLV finden Sie in Anlage 9 des Glossars.

K A P I T E L 1 5

KATEGORIE DES FLIEGENDEN PERSONALS

2.3.1501 Dieser Bereich gilt nicht für das LSSPLV.

K A P I T E L 1 6

ZAHLUNG IN ZEHNTEL ODER ZWÖLFTEL (IM UNTERRICHTSWESEN)

2.3.1601 In diesem Bereich ist anzugeben, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder Zwölfteln bezahlt wird.

Es wird noch untersucht, inwieweit gegebenenfalls noch andere Daten für Arbeitnehmer, die in Lehr-anstalten beschäftigt sind, mitgeteilt werden müssen.

K A P I T E L 1 7

DIE MELDUNG DURCH TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND

2.3.1701 Das Gesetz erlegt dem zugelassenen Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass die öffentlichen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, die Tageseltern auf der Meldung angeben und die geschuldeten Beiträge bezahlen müssen.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt die Verwaltung die Arbeitgeberkategorie 958 und die Arbeitnehmerkennzahl 761 für „Tageseltern“ sowie den Anfang und das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss er als „Art des Arbeitsvertrags“ teilzeitlich angeben, ungeachtet der Leistungen. Die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ muss deshalb auch angegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Maßperson 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Tage pro Woche arbeiten.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSSPLV <http://www.lssplv.fgov.be> heruntergeladen werden kann.

Dritte Teil

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

TITEL 1

Einleitung

KAPITEL 1

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

- 3.1.101 Als allgemeines Prinzip gilt, dass die Lohnangaben des Quartals pro Beschäftigungszeile aufzuschlüsseln sind. Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Lohn-/Gehaltsbestandteile erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen auf Quartalsbasis in der Beschäftigungszeile zusammengefasst. Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

ZEILENNUMMER BEZAHLUNG

ZAHLUNGSCODE

ÜBERSICHTSTABELLEN

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

BEZAHLUNG

TITEL 2

Zeilennummer Bezahlung

KAPITEL 1

EINLEITUNG

- 3.2.101 Die Zeilennummer Bezahlung ist die laufende Nummer der Bezahlung innerhalb einer Beschäftigungszeile. Diese Nummer beginnt bei 1 und wird bei jeder neuen Bezahlung um eine Einheit erhöht. Die laufende Nummer wird für jede neue Beschäftigungszeile wieder auf 1 gestellt.

TITEL 3

Zahlungscode

KAPITEL 1

EINLEITUNG

3.3.101 Ziel des Zahlungscode ist es, zu bestimmen, um was für Vorteil es sich handelt. Unter Berücksichtigung dessen, dass es bei der LSSPLV für jeden Lohn-/Gehaltsbestandteil einen besonderen Lohncode gibt, können in der DMFAPPL verschiedene Lohncodes verwendet werden. Ab dem 01.01.05 müssen Sie allerdings darauf achten, dass die Lohnangaben pro Lohn-code auf dem Niveau der Beschäftigungszeile gruppiert werden.

Auf den nächsten Seiten finden Sie für jede Kategorie von Lohncodes eine Übersicht über die Änderungen im Vergleich zur Meldung vor dem 1.1.2005. Der Text beschreibt nur die Lohncodes, die sich erheblich verändert haben. Nacheinander werden folgende Kategorien behandelt:

1. Lohncodes für den Basislohn/das Basisgehalt
2. Lohncodes für Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags
3. Lohncodes für zusätzliche Entschädigungen
 - o die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Melde-quartals zugebilligt werden
 - o allgemeiner Art
 - o speziell für bestimmte Personalkategorien.

Die nachfolgenden Ausführungen sind weder eine ausführliche Erläuterung des Lohn-/ Gehaltsbegriffs noch eine exakte Beschreibung aller Lohncodes der DMFAPPL. Eine vollständige und detaillierte Behandlung des Lohn-/Gehaltsbegriffs, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, und des Lohn-/Gehaltsbegriffs, auf den Pensionsbeiträge für Festangestellte geschuldet werden, finden Sie in den „Allgemeinen Anweisungen für die Lokal- und Provinz-verwaltungen“. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung, die mit Eingang vom 01.01.05 in der LSSPLV-Meldung verwendet werden können, finden Sie in Anlage 32 des „Glossars“ der DMFAPPL.

Als Abschluss der Behandlung der Lohncodes finden Sie zwei Umrechnungstabellen mit den Zahlungs-codes der DMFAPPL und den Lohncodes, die in der LSSPLV-Meldung bis vor 2005 angegeben werden können.

KAPITEL 2

LOHNKODES FÜR DEN BASISLOHN/DAS BASISGEHALT

3.3.201 Mit diesen Codes werden der normale Lohn/das normale Gehalt und der angepasste Lohn/das angepasste Gehalt bei Krankheit und Unfall angegeben.

Der normale Lohn/das normale Gehalt wird mit den Codes 101, 140 oder 160 angegeben. Auf die Vorteile, die

mit diesen Lohncodes angegeben sind, werden in der Regel Sozial-versicherungs-beiträge geschuldet.

Mit dem Lohncode 101 wird der Basislohn/das Basisgehalt ohne gesetzliche oder außer-ge-setzliche Prämien und Entschädigungen angegeben. Er umfasst:

- den Lohn/das Gehalt für normale, tatsächlich geleistete Arbeit für Vertragsarbeitnehmer
- den Tarifgehalt der Festangestellten
- die Trink- und Bedienungsgelder für Arbeitnehmer, die durch Trink- und Bedienungsgelder vergütet werden
- die Pauschzahlungen für Arbeitnehmer, die durch Pauschzahlungen vergütet werden
- den bei Krankheit oder Unfall garantierten Lohn (garantierter Tageslohn, garantierter Lohn erste Woche und garantierter Monatslohn). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach Gemeinrecht als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- das einfache Urlaubsgeld
- den Lohn/das Gehalt bei Abwesenheit mit Lohn-/Gehaltsfortzahlung
- die Entschädigung nach Verfügbarkeit wegen Krankheit oder Gebrechen
- die Entschädigung für Leistungen des Dienstes 100 (*)

Die besonderen Lohncodes, die für einige der oben genannten Entschädigungen in der LSSPLV-Meldung bis vor 2004 angegeben werden konnten, werden in der DMFAPPL durch Lohncode 101 ersetzt.

Was den Garantielohn betrifft, ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass bei Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme im Falle von Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht Garantielohn nur dann erneut geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei einem Arbeitsunfall und bei Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeits-wiederaufnahme stets wieder ein garantierter Lohn geschuldet.

Der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall wird mit den Lohncodes 201 bis 299 angegeben und ist keinen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.

Mit dem Lohncode 212 wird die Entschädigung bei Krankheit und Unfall für den Zeitraum von sieben Tagen nach dem Garantiewochenlohn angegeben. Dies bezieht sich auf die Entschädigung entsprechend 60 % des Anteils am Normallohn/-gehalt, der die Lohn-/Gehalts-grenze, die für die Berechnung der Kranken- und Invaliditätsgeldleistung in Frage kommt, nicht überschreitet. Der Lohncode 212 wird in der DMFAPPL für alle Vertragshandarbeiter und für die Vertrags-geistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

Der Ausgleich für die zweite, dritte oder vierte Woche Arbeitsunfähigkeit wird im DMFAPPL mit Lohncode 213 angegeben. Der Lohncode 214, der vor dem 1.1.2005 benutzt wurde, um den Ausgleich für die dritte oder vierte Woche anzugeben, wurde abgeschafft.

(*) Die Arbeitnehmer des Dienstes 100 werden mit den Arbeitnehmerkategoriecodes 731 und dem Lohncode 101 angegeben.

K A P I T E L 3

LOHNKODES FÜR VERGÜTUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITS- VERTRAGS

3.3.301 Die Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden,

werden mit den Lohncodes 130 und 131 angegeben.

Mit dem Lohncode 130 werden die Entschädigungen angegeben, die in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es geht **ausschließlich** um Entschädigungen, die vertraglichen Personalmitgliedern zugewilligt werden und auf die aufgrund von Artikel 19, § 2 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:

- Vergütungen aufgrund der unberechtigten einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber;
- Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer bezahlt werden, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird;
- Entschädigungen aufgrund der Wiedereinsetzung, die Delegierten oder Bewerbern bei den Betriebsausschüssen für Sicherheit, Gesundheit und Verschönerung der Arbeitsplätze oder Gewerkschaftsdelegierten gezahlt werden.

Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn/das Gehalt für die Kündigungsfrist, sondern um die Entschädigungen, die der Arbeitgeber zahlen muss, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist eingehalten wird.

Ausschließlich für die mit Lohncode 130 anzugebenden Lohn-/Gehaltsdaten muss das Beginn- und Enddatum des dadurch abgedeckten Zeitraums angegeben werden (siehe weiter unten). Für die Anwendung der sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen eine Periode decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

Mit dem Lohncode 131 werden die Entschädigungen angegeben, die NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden.

Es handelt sich hier um Beträge:

- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden (zum Beispiel Abschiedsprämien),
- auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden,
- die nicht durch Lohncode 130 berücksichtigt werden.

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt, dass auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, unter diesen Code fallen.

K A P I T E L 4

LOHNKODES FÜR ZUSÄTZLICHE VERGÜTUNGEN

3.3.401 Für jede zusätzliche Entschädigung gibt es grundsätzlich einen Lohn-/Gehaltscode. Bei diesen Codes wird zwischen zusätzlichen Entschädigungen allgemeiner Art und zusätzlichen Entschädigungen unterschieden, die für bestimmte Personalkategorien spezifisch sind.

Die Prämien, Zulagen und zusätzlichen Entschädigungen allgemeiner Art werden Personalmitgliedern gewährt, ungeachtet der Kategorie, zu der sie gehören. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und den Lohncodes 801 bis 899 angegeben.

Die Prämien, Zulagen und zusätzlichen Vergütungen, die **für bestimmte Personalkategorien spezifisch** sind, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und mit den Lohncodes 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugewilligt werden, die im Dienst der Lokal- und Provinzverwaltungen stehen (Feuerwehrpersonal, Polizeipersonal, Lehrpersonal, Pflegepersonal...).

In der DMFAPPL muss jeder Lohncode eine eindeutige Bedeutung sowohl für Vertrags-arbeitnehmer als auch für fest angestellte Arbeitnehmer haben. Die zusätzlichen Entschädigungen, die Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind, müssen mit den Lohn-codes 801 bis 999 angegeben werden. Die zusätzlichen Entschädigungen, die von Beiträgen befreit sind, sind mit den Lohncodes 401 bis 599 anzugeben.

In der neuen Regelung wird die Meldung von zusätzlichen Entschädigungen für die **Vertrags-arbeit-nehmer** grundlegend verändert. Die zusätzlichen Entschädigungen sind in der DMFAPPL stets mit den Lohncodes 801 bis 999 anzugeben. Die Lohncodes 401 bis 599 können für diese Kategorie von Arbeitnehmern nicht mehr verwendet werden.

Für die **fest angestellten Arbeitnehmer** verändert sich die Meldung zusätzlicher Entschädigungen nicht. Wie in der LSSPLV-Meldung vor dem 1.1.2004 sind in der DMFAPPL die Entschädigungen der Festangestellten, die Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind, mit den Lohncodes 801 bis 999 anzugeben; die Entschädigungen, die von Sozial-versicherungs-beiträgen befreit sind, sind mit den Lohncodes 401 bis 599 anzugeben.

ZUSÄTZLICHE ENTSCHÄDIGUNGEN, DIE UNABHÄNGIG VON DER ANZAHL DER TATSÄCHLICH GEARBEITETEN TAGE WÄHREND DES MELDEQUARTALS ZUGEBILLIGT WERDEN

Für die **zusätzlichen Entschädigungen**, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals zugebilligt werden** und die Sozial-versicherungsbeiträgen unterworfen sind, sind besondere Regeln zu beachten. Dies betrifft folgende Entschädigungen:

Weihnachtsgeld (Lohncode 817)

Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks (Lohncode 806)

andere Zulagen und Prämien, wie Dienstalterzulage oder Treueprämie (Lohncode 833)

Diese Prämien werden allgemein in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Periodizität von sechs Monaten oder mehr gezahlt werden **und** die mehr als 20 % der anderen Löhne der Referenzperiode betragen, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt.

Wenn sie in einem Quartal gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer bereits nicht mehr beim Unternehmen angestellt war, müssen sie in der Meldung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für all die unter diesen Codes angegebenen Vorteile muss auch die Periodizität der Bezahlung angegeben werden (siehe weiter).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit derselben Periodizität bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Periodizität bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Anstalt, die die in der DMFAPPL erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils deshalb problemlos für das ganze Quartal an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

GEÄNDERTE LOHNCODES FÜR DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN ALLGEMEINER ART

Die **Vorteile in Sachleistungen** oder in Form von Schecks sind in der DMFAPPL mit den Lohncodes 804 oder 806 anzugeben, falls die Vorteile Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind. Falls sie beitragsfrei sind, ist der Lohncode 404 oder 406 zu verwenden.

Die Lohncodes 404 und 804 werden in Abhängigkeit von der Anzahl der während des Melde-quartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt. Die Lohncodes 406 und 806 werden benutzt, wenn die Vorteile unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals gearbeiteten Tage zugebilligt werden.

In der DMFAPPL gibt es keinen gesonderten Lohncode mehr, um Vorteile in Sachleistungen von Vertrags-hausmeistern anzugeben.

Für die **anderen Zulagen und Prämien** gibt es ab 1.1.2004 vier Lohncodes.

Falls die anderen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden, sind Lohncode 433 (freigestellt) und Lohncode 833 (unterworfen) zu verwenden.

Falls die Entschädigungen unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen zusammenhängen, sind Lohncode 434 (freigestellt) und Lohncode 834 (unterworfen) zu verwenden.

Mit den Codes 433, 434, 833 und 834 werden folgende Zulagen oder Entschädigungen angegeben:

Entschädigungen für Belastungen, die nicht als normal und untrennbar mit dem Amt verbunden betrachtet werden können

Gehaltsaufschläge für die fest angestellten Hausmeister, die kein Tarifgehalt erhalten und durch Vorteile in Sachleistungen vergütet werden

Zusatzleistungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld

Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus

der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen

Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen

Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art

Vorteile aller Art

Überstundenzulage, sektorieller Aufschlag oder ähnliche Jahresprämie

Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation von den und die Aufsicht über die Wahlen

Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit

Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit

Produktivitätsprämie

74,37 EUR pro Jahr, die dem in der anerkannten Familien- und Altenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt werden

die Umstrukturierungsprämie für das Betreuungs- und Pflegepersonal und das ärztliche Hilfspersonal.

Für einige dieser Entschädigungen wurden in der LSSPLV-Meldung vor dem 1.1.2004 getrennte Lohncodes verwendet. Die Vorteile aller Art werden mit den Lohncodes 407 und 807 angegeben. Die Überstundenzulage, der sektorielle Aufschlag oder die ähnliche Jahresprämie wurde mit den Lohncodes 418 und 818 angegeben. Die Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation von den und die Aufsicht über die Wahlen wurde mit dem Lohncode 420 angegeben. Die Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit wurde bis zum 31.12.04 mit den Lohncodes 431 oder 831 angegeben. Für die Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit wurden bis heute die Lohncodes 432 oder 832 angewandt. Die Prämie in Höhe von 74,37 EUR pro Jahr, die dem in der anerkannten Familien- und Altenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt wird, wurde vorhin mit den Lohncodes 460, 860 oder 517 angegeben. Die Umstrukturierungsprämie für das Betreuungs- und Pflegepersonal und ärztliche Hilfspersonal wurde mit dem Lohncode 513 angegeben. In DMFAPPL gibt es für diese Entschädigungen keine Sondercodes mehr.

Die Kosten für den Arbeitgeber werden wie vorhin mit dem Lohncode 441 angegeben. Diese Kosten beziehen sich sowohl auf die Erstattung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtkosten durch den Arbeitgeber als auch auf die Bereitstellung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtmitteln und unterliegen nicht den Sozialversicherungsbeiträgen. Mit dem Zahlungscode 441 werden alle **Entschädigungen für Kleidung, Unterkunft oder Reise- und Aufenthaltskosten** angegeben. Die Lohncodes 428, 429 und 430, die in der LS-SPLV-Meldung vor dem 01.01.05 jeweils als Entschädigung für Kleidung, Unterkunft und Reise- und Aufenthaltskosten verwendet wurden, werden in der DMFAPPL nicht mehr benutzt.

Für die **Erschwernis- und Standortzulage** gibt es in der DMFAPPL zwei Lohncodes. Bei den Vertragsarbeitern ist die Entschädigung beitragspflichtig und muss sie mit Lohncode 821 angegeben werden. Für die fest ernannten Arbeitnehmer ist die Zulage beitragsfrei und muss der Lohncode 421 verwendet werden.

Die **Vergütung für Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen, die anderen Personalmitgliedern als denen in öffentlichen Feuerwehrdiensten und der Gemeindepolizei** zugebilligt werden (Rundschreiben B.A. 94/09

vom 13.07.1994 des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft) ist Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen und mit dem Lohncode 809 (Vergütung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen) anzugeben. In der LS-SPLV-Meldung vor dem 01.01.05 wird diese Entschädigung mit dem Lohncode 438 angegeben. In der DMF-APPL gibt es für diese Entschädigung keinen getrennten Code mehr.

Die **Gehaltsaufschläge und Prämien**, die im Rahmen des Gesetzes vom 10.04.1995 über die **Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor** zugebilligt werden, sind mit den Lohncodes 853 und 462 anzugeben.

Die Beträge, die Arbeitnehmern zugebilligt werden, die im Rahmen **gesetzlicher** Maßnahmen zur Neuverteilung (– siehe Allgemeine Anweisungen für die Lokal- und Provinzverwaltungen) ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnabschlag beschränken. Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

Der **Vorteil** hinsichtlich der **persönlichen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber bereitgestellten Fahrzeugs** ist mit dem Lohncode 852 anzugeben.

Es handelt sich um den Vorteil, auf den der Solidaritätszuschlag von 33 % geschuldet wird (siehe Allgemeine Anweisungen für die Lokal- und Provinzverwaltungen).

Keine einzige Anstalt, die die in der DMFAPPL erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils deshalb problemlos für das ganze Quartal an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

Die Lohncodes 495 und 496, mit denen der (fiktive) Lohn entlassener fest angestellter Personalmitglieder angegeben wurde, wurden in der DMFAPPL gelöscht.

GEÄNDERTE LOHNCODES FÜR DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN SPEZIELL FÜR BESTIMMTE PERSONALKATEGORIEN

Die Anzahl der Lohncodes für zusätzliche Entschädigungen von bestimmten Personalkategorien ist in der DMFAPPL deutlich verringert.

Für einige Entschädigungen kann der allgemeine Lohncode für zusätzliche Entschädigungen verwendet werden. In diesem Fall ist die Personalkategorie in dem Bereich „Status des Arbeitnehmers“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers anzugeben. Die Werte dieser Personalkategorien finden Sie in Kapitel 3, Punkt B.10 (siehe oben).

Eine Reihe weiterer Vergütungen, die bis vor dem 01.01.05 mit verschiedenen Lohncodes angegeben werden, sind in der DMFAPPL zusammengefasst und werden mit einem Lohncode angegeben.

Eine Reihe von Lohncodes für Entschädigungen, die vor dem 01.01.05 durch die Lokal- und Provinzverwaltungen in geringer Zahl zugebilligt wurden, sind abgeschafft.

Für das **Betreuungs- und Pflegepersonal und ärztliche Hilfspersonal** gibt es in der DMFAPPL keinen gesonderten Code mehr für die „Umstrukturierungsprämie (29,35 EUR/Monat)“. Diese Entschädigung wird mit dem allgemeinen Lohncode 818 („andere Zulagen und Prämien, für die kein Zusammenhang mit der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage besteht“) angegeben.

Die „sonstigen spezifischen Entschädigungen, die mit den im Quartal erbrachten Dienstleistungen in Zusammenhang stehen“, sind in der DMFAPPL mit dem Lohncode 819 oder 419 anzugeben.

Die „Bereitschaftsdienstzulage“ des Betreuungs- und Pflegepersonals ist in der DMFAPPL mit den allgemeinen Lohncodes 811 und 411 anzugeben. Ab 01.01.05 können hierfür keine gesonderten Lohncodes mehr verwendet werden.

Die „jährliche Prämie von 74,37 EUR, die gemäß dem Beschluss der Flämischen Regierung dem in der anerkannten Familien- und Altenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt wird“, wird in der DMFAPPL mit dem Lohncode 812 angegeben.

Für **Ärzte** werden in der DMFAPPL für zusätzliche Vergütungen nur zwei spezifische Lohncodes unterschieden.

Mit dem Lohncode 921 werden sowohl die Tarife als auch das Garantiegehalt und der garantierte Teil in dem Pool angegeben. Die gesonderten Lohncodes für das Garantiegehalt und den garantierten Anteil in dem Pool sind in der DMFAPPL abgeschafft.

Mit dem Lohncode 922 werden der variable Anteil in der Verteilung des Pools und die Honorare angegeben. Der Lohncode 525, der bis vor dem 01.01.05 zur Meldung von Honoraren verwendet wurde, ist in der DMFAPPL nicht mehr durch einen neuen Code zu ersetzen.

Die „sonstigen spezifischen Vergütungen“ der Ärzte werden in der DMFAPPL mit dem Lohncode 818 oder 819 angegeben, je nachdem, ob die Vergütungen von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldungquartals abhängen, oder ob sie unmittelbar mit den während eines Quartals erbrachten Leistungen in Verbindung stehen. In der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.05 wurden diese Entschädigungen mit dem Lohncode 529 angegeben.

Für die **freiwillige Feuerwehr** werden die Entschädigungen für Leistungen, die bei der Prüfung der Frage in Betracht kommen, ob die Grenze von 785,95 EUR erreicht wurde, in der DMFAPPL mit dem Lohncode 542 angegeben, sofern der Grenzbetrag **nicht** überschritten ist.

Das Urlaubsgeld für die freiwillige Feuerwehr ist in der DMFAPPL mit den allgemeinen Lohn-codes anzugeben. Ab dem 1.1.2005 gibt es keine besonderen Lohncodes mehr für die freiwillige Feuerwehr.

Für das doppelte Urlaubsgeld, das vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 543 angegeben wurde, ist in der DMFAPPL der Lohncode 831 (doppeltes Urlaubsgeld) zu verwenden.

Für das doppelte Urlaubsgeld für den dritten, vierten und fünften Tag der vierten Urlaubswoche gibt es keinen eigenen Lohncode mehr: für diese Beträge ist in der DMFAPPL der Lohncode 433 zu verwenden.

Das doppelte Urlaubsgeld beim Ausscheiden aus dem Dienst für den dritten, vierten und fünften Tag der vierten Urlaubswoche wurde vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 545 angegeben. Für diese Summen ist in der DMFAPPL der allgemeine Lohncode 434 zu verwenden.

Die beiden anderen Lohncodes für das Urlaubsgeld beim Ausscheiden aus dem Dienst der freiwilligen Feuerwehr sind ebenfalls abgeschafft. Der Lohncode 546 (doppeltes Urlaubsgeld für das Ausscheiden aus dem Dienst) ist ab 1.1.2005 durch den allgemeinen Lohncode 832 ersetzt, und der Lohncode 547 – einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst – durch den allgemeinen Lohncode 833.

Für das **Polizeipersonal (alter Status) und die öffentliche Feuerwehr** kann eine Reihe zusätzlicher Entschädigungen mit den allgemeinen Lohncodes angegeben werden.

Die Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen für das Personal der Gemeindepolizei und der öffentlichen Feuerwehr (Königlicher Erlass vom 20.6.1994) werden in der DMFAPPL nicht mehr mit dem Lohncode 554 angegeben. Ab 01.01.05 müssen hierfür die allgemeinen Lohncodes 409 (von Beiträgen freigestellt) und 809 (den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen) verwendet werden.

Die Diplomvergütung für das Personal der Gemeindepolizei und der öffentlichen Feuerwehr (Königlicher Erlass vom 20.6.1994) kann in der DMFAPPL mit dem allgemeinen Lohncode 804 angegeben werden. Der Lohncode 555, der für diese Entschädigung vor dem 01.01.05 verwendet wurde, kann nicht mehr verwendet werden.

Der Gehaltsaufschlag, der einem stellvertretenden Polizeikommissar zugebilligt wird, der im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes von 22 Uhr bis 6 Uhr an Sonn- und Feiertagen im Wachdienst arbeitet, kann in der DMFAPPL mit dem allgemeinen Lohncode 954 angegeben werden. Der Lohncode 558, der für diese Vergütung bis vor dem 01.01.05 verwendet wurde, ist nicht durch einen gesonderten Code für diese Vergütungen zu ersetzen.

Die meisten anderen Lohncodes für das **Polizeipersonal des alten Statuts** bleiben in der DMFAPPL erhalten. Dies gilt nicht für die Vergütung für den Wachdienst, die auf Grund der Beschlüsse der Wallonischen Regierung vom 16.09.1993 und 14.07.1994 und auf Grund der Ministerbeschlüsse vom 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 und 11.12.1997 gezahlt wird. Die Beträge dieser Vergütungen werden in der DMFAPPL unter dem Nenner des allgemeinen Lohncode 811 angegeben. Den Code 553, der in der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.05 für diese Entschädigung angegeben wurde, gibt es nicht mehr.

Für das **Polizeipersonal, das sich für das neue Statut entschieden hat**, sind eine Reihe von Lohncodes in einem Lohncode zusammengefasst.

Die „Zulagen und Vergütungen, die Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen sind“, werden in der DMFAPPL mit dem Lohncode 961 angegeben. Mit diesem Lohncode werden folgende Vergütungen angegeben:

- § Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 563 angegeben)

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

- § Zulage für einen ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 564 angegeben)
- § die Funktionszulage (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 565 angegeben)
- § Zulage für den Ausbilder (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 566 angegeben)
- § Pauschzulage für bestimmte Personalmitglieder, die mit der Ausführung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Durchführung der föderalen Integrationspolitik betraut sind (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 567 angegeben)
- § Zulage für den Mentor (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 568 angegeben)
- § Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“ (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 569 angegeben)
- § Zulage für besondere Luftfahrtleistungen (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 570 angegeben)
- § Zulage für Lehraufträge (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 571 angegeben)
- § Auswahlzulage (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 572 angegeben)

Die „Zulagen und Entschädigungen, die Sozialversicherungsbeiträgen NICHT unterworfen sind“, werden in der DMFAPPL mit dem Lohncode 570 angegeben. Mit diesem Lohncode werden folgende Entschädigungen angegeben:

- § Zulage für tatsächliche Nachforschungskosten (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 580 angegeben)
- § Entschädigung für Telefon (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 581 angegeben)
- § Zulage für die Betreuung eines Polizeihundes (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 582 angegeben)
- § Zulage für den ständigen Dienst bei SHAPE (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 583 angegeben)
- § Entschädigung für Verpflegungs-, Aufenthalts-, Reise- und Umzugskosten (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 584 angegeben)
- § Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschifffahrt (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 585 angegeben)

Entschädigung für Bestattungskosten (gemeinschaftlich für die Personalmitglieder und Beamten der föderalen Ministerien) sowie die Beihilfe des Staates, einer Gemeinde oder einer Mehrgemeindezone zu bestimmten Bestattungskosten (vor dem 01.01.05 mit dem Lohncode 586 angegeben).

TITEL 4

Übersichtstabellen

KAPITEL 1

ÜBERSICHTSTABELLEN

- 3.4.101 Die untenstehenden Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes, die in der LSSPLV-Meldung vor dem 1.1.2004 verwendet werden, und den Lohncodes in der DMFAPPL wieder.

ÜBERSICHTSTABELLEN

Die Beschreibungen der Entschädigungen sind in verkürzter Form aufgenommen. Die vollständige Beschreibung ist in Anlage 7 des Glossars wiederzufinden.

Beschreibung	Lohncode vor dem 1.1.2005	Lohncode in der DMFAPPL
Lohncodes parallel mit Leistungscodes		
Basislohn/-gehalt (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101	101
Trink- und Bedienungsgelder	110	101
Pauschzahlungen	111	101
Wartegehalt nach Zusammenlegungen	120	101
Verfügbarkeit wegen Krankheit oder Gebrechen	121	101
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
Vorteile in Sachleistungen – fest angestellte Hausmeister ohne Tarifgehalt	150	101
10 % des Lohns/Gehalts für Ausbildung im Rahmen eines Erstausbildungsvertrags	160	160
Entschädigungen bei der Beendigung des Arbeitsvertrags		
Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber	130	130 oder 131
Angepasster Lohn/Angepasstes Gehalt bei Krankheit oder Unfall		
Krankheit oder Unfall: 2. Woche Garantielohn/-gehalt – 60 % des Normallohns/-gehalts – Vertragshandarbeiter	212	212
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	213	213
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 3. und 4. Woche – Vertragspersonal	214	213
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzleistungen	215	215
Krankheit oder Unfall: 2. Woche Garantielohn/-gehalt – 60 % des Normallohns/-gehalts – Vertragsgeistesarbeiter	216	212
vollständige befristete Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall – Regelung Privatsektor	221	/
teilweise befristete Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall – Regelung Privatsektor	231	/
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Lohn/Gehalt Überstunden – entsprechend Art. 30	401	401 oder 801
Lohn/Gehalt Überstunden – nicht entsprechend Art. 30	801	801
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – entsprechend Art. 30	403	403
sonstige Vorteile in Form von Schecks – entsprechend Art. 30	404	404, 406, 804 oder 806
sonstige Vorteile in Form von Schecks – nicht entsprechend Art. 30	804	804 oder 806

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Beschreibung	Lohncode vor dem 1.1.2005	Lohncode in der DMFAPPL
Vorteile in Sachleistungen – entsprechend Art. 30	406	404, 406, 804 oder 806
Vorteile in Sachleistungen – nicht entsprechend Art. 30	806	804 oder 806
Vorteile aller Art – entsprechend Art. 30	407	433, 434, 833 oder 834
Vorteile aller Art – nicht entsprechend Art. 30	807	833 oder 834
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409	409
doppeltes Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	410	410
einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	411	411
(doppeltes) Urlaubsgeld	412	412
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	413	413
(doppeltes) Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	414	414
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	415	815
Weihnachtsgeld – entsprechend Art. 30	417	417 oder 817
Weihnachtsgeld – nicht entsprechend Art. 30	817	817
Überstundenzulage, sektorieller Aufschlag – entsprechend Art. 30	418	433 oder 833
Überstundenzulage, sektorieller Aufschlag – nicht entsprechend Art. 30	818	833
Entschädigung für ehrenamtliche Mitarbeiter – freigestellt	419	/
Entschädigung Vorbereitung Wahlen	420	434
Erschwernis- und Standortzulage	421	421 oder 821
Diplomvergütung – entsprechend Art. 30	422	422 oder 822
Diplomvergütung – nicht entsprechend Art. 30	822	822
Entschädigung Kenntnis zweiter Sprache – entsprechend Art. 30	423	423 oder 823
Entschädigung Kenntnis zweiter Sprache – nicht entsprechend Art. 30	823	823
Zuschlag höhere Funktion – entsprechend Art. 30	424	424 oder 824
Zuschlag höhere Funktion – nicht entsprechend Art. 30	824	824
Kleidungsvergütung	428	441
Entschädigung für Unterkunft	429	441
Reise- und Aufenthaltskosten	430	441

ÜBERSICHTSTABELLEN

Beschreibung	Lohncode vor dem 1.1.2005	Lohncode in der DMFAPPL
Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit – entsprechend Art. 30	431	434 oder 834
Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit – nicht entsprechend Art. 30	831	834
Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit – entsprechend Art. 30	432	434 oder 834
Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit – nicht entsprechend Art. 30	832	834
Produktivitätsprämie – entsprechend Art. 30	433	434 oder 834
Produktivitätsprämie – nicht entsprechend Art. 30	833	834
sonstige Zulagen und Prämien – entsprechend Art. 30	434	433,434, 833 oder 834
sonstige Zulagen und Prämien – nicht entsprechend Art. 30	834	833 oder 834
Entschädigung Nacht- und Sonntagsleistungen - entsprechend Art. 30	435	435 oder 835
Entschädigung Nacht- und Sonntagsleistungen – nicht entsprechend Art. 30	835	835
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – entsprechend Art. 30	436	436 oder 836
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – nicht entsprechend Art. 30	836	836
Bereitschaftsdienstzulage – entsprechend Art. 30	437	437 oder 837
Bereitschaftsdienstzulage – nicht entsprechend Art. 30	837	837
Nacht-, Samstags- und andere Zulagen (B.A. 94/09 vom 13.07.1994 – Flämische Gem.)	438	835
Entschädigungen für Arbeitnehmer wenn Arbeitgeber gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt	440	440
für den Arbeitgeber anfallende Kosten	441	441
Erstattung Reisekosten	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaftsorganisation zuerkannter Betrag	443	443
Aufschlag Sozialversicherungsvorteil	444	444
doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	449	449
doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5.Tag der 4. Woche	450	450
Gehaltsaufschlag – 4-Tageweche	451	851
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis	452	452

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Beschreibung	Lohncode vor dem 1.1.2005	Lohncode in der DMFAPPL
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	453	853
74,37 EUR / Familien- und Altenhilfe / befristetes Personal	460	433, 833
74,37 EUR / Familien- und Altenhilfe / festangestelltes Personal	860	833
Vorteil individuelle Nutzung Fahrzeug des Arbeitgebers	470	870
Rente bleibende Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	490
fiktiver Lohn/fiktives Gehalt – Anspruch Arbeitslosengeld fest angestellter Arbeitnehmer	495	/
fiktiver Lohn/fiktives Gehalt – Anspruch Zahlung Krankheit und Invalidität – fest angestellter Arbeitnehmer	496	/
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien		
Lehrpersonal		
Entschädigung zusätzliche Leistungen – freigestellt	501	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – entsprechend Art. 30 – Festangestellte	502	502
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – nicht entsprechend Art. 30	902	902
Entschädigung andere zusätzliche Leistungen	503	903
Ausgleich – kein Zusammenhang zusätzliche Leistungen – entsprechend Art. 30	506	506 oder 906
Aufschläge – kein Zusammenhang zusätzliche Leistungen – nicht entsprechend Art. 30	906	906
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltsaufschlag außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – entsprechend Art. 30	510	510
Gehaltsaufschlag außerordentliche Leistungen- Rundschreiben 3.11.1972 – nicht entsprechend Art. 30	511	910
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen	512	912
Umstrukturierungsprämie (29,75 EUR/Monat)	513	833
8 % Oberkrankenpfleger	514	914
Bereitschaftsdienstzulage – entsprechend Art. 30	515	437 oder 837
Bereitschaftsdienstzulage – nicht entsprechend Art. 30	915	837
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- oder Feiertagen	516	916
74,37 EUR/ pro Jahr für anerkannte Familien- und Altenhilfsdienste	517	433 oder 833
Jahresprämie von 12,67 EUR	518	918

ÜBERSICHTSTABELLEN

Beschreibung	Lohncode vor dem 1.1.2005	Lohncode in der DMFAPPL
sonstige spezifische Entschädigungen – entsprechend Art. 30	519	433, 434, 833 oder 834
sonstige spezifische Entschädigungen – nicht entsprechend Art. 30	919	833 oder 834
Jahresprämie von 148,74 EUR	520	920
Ärzte		
Tarifgehalt	521	921
Garantiegehalt	522	921
garantierter Anteil am Pool	523	921
variabler Teil am Pool	524	924
Honorare	525	921
sonstige spezifische Entschädigungen	529	833 oder 834
freiwillige Feuerwehrleute		
Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR nicht berücksichtigt werden	541	541
Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR berücksichtigt werden	542	542
doppeltes Urlaubsgeld	543	412
doppeltes Urlaubsgeld für den 3., 4. und 5. Tag der 4. Urlaubswoche	544	450
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst für den 3., 4. und 5. Tag der 4. Urlaubswoche	545	449
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	546	414
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	547	413
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigung für Beamten der Staatsanwaltschaft	425	/
Gehaltsaufschlag stellvertretender Kommissar	426	826
Gehaltsaufschlag Ortspolizist	427	/
Gehaltsaufschlag (Haupt)inspektore Gemeindepolizei (POL 45)	552	952
Entschädigungen für Bereitschaftsdienst	553	837
Entschädigungen Kosten bei der Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
spezifische Zulagen und Entschädigungen – unterworfen – ehemalige Gendarmen	590	991
spezifische Zulagen und Entschädigungen – nicht unterworfen – ehemalige Gendarmen	591	591
Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Beschreibung	Lohncode vor dem 1.1.2005	Lohncode in der DMFAPPL
Offizieren für den Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltsaufschlag (POL 44)	551	951
Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen (Königlicher Erlass vom 20.06.1994)	554	435 oder 835
Diplomvergütung (Königlicher Erlass vom 20.06.1994)	555	822
jährlicher Gehaltsaufschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes	557	957
Gehaltsaufschlag von stellvertretenden Polizeikommissaren für Bereitschaftsdienst	558	826
Polizeipersonal (neues Statut)		
Gehaltsaufschlag Ausübung von Mandat	561	961
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	562	962
Zulage erreichbares Personal	563	970
Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden	564	970
Funktionszulage	565	970
Zulage für den Ausbilder	566	970
Pauschzulage für Personalmitglieder, die mit Aufgaben der Einwanderungspolitik betraut sind	567	970
Zulage für den Mentor	568	970
Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“	569	970
Zulage besondere Luffahrtleistungen	570	970
Zulage für Lehraufträge	571	970
Auswahlzulage	572	970
Seegeld	573	973
Zulage für besondere Rechnungsführer	574	974
Zulage für den Sekretär	575	975
Übergangszulagen	592	992
Entschädigung tatsächliche Nachforschungskosten	580	570
Entschädigung Telefon	581	570
Entschädigung für Betreuung Polizeihund	582	570
Entschädigung für Dienst bei SHAPE	583	570
Entschädigung für Verpflegungs-, Aufenthalt-, Reise- und Umzugskosten	584	570
Entschädigung Reisen Binnenschifffahrt	585	570
Entschädigung Bestattungskosten	586	570

ÜBERSICHTSTABELLEN

Beschreibung	Lohncode in der DMFAPPL	Lohncode vor dem 1.1.2005
Basislohn/-gehalt		
indexierter Basislohn/-gehalt (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101	101, 110, 111, 120, 121 oder 150
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
10 % des Lohns/Gehalts für Ausbildung im Rahmen eines Erstausbildungsvertrags	160	160
Entschädigungen bei der Beendigung des Arbeitsvertrags		
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt	130	130
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – nicht in Arbeitszeit ausgedrückt	131	130
Angepasster Lohn/Angepasstes Gehalt bei Krankheit oder Unfall		
Krankheit oder Unfall: 60 % des Normallohns/-gehalts – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	212	212 oder 216
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 2., 3. und 4. Krankheitswoche – Vertragspersonal	213	213 oder 214
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzleistungen	215	215
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Überstundenlohn – unterworfen	801	401 oder 801
Überstundenlohn – freigestellt	401	401
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – entsprechend Art. 19, § 2, 14° und 19° des Königlichen Erlasses 28.11.1969	403	403
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – leistungsgebunden – unterworfen	804	404, 405, 406, 804 oder 806
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – leistungsgebunden – freigestellt	404	404, 405 oder 406
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – nicht leistungsgebunden – unterworfen	806	404, 405, 406, 804 oder 806
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – nicht leistungsgebunden – freigestellt	406	404, 405 oder 406
Diplomvergütung – unterworfen	822	422, 822 oder 555
Diplomvergütung – freigestellt	422	422
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – unterworfen	823	423 oder 823
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	423	423
Zulage höhere Funktion – unterworfen	824	424 oder 824
Zulage höhere Funktion – freigestellt	424	424
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – unterworfen	835	435, 835, 438 oder 554

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Beschreibung	Lohncode in der DMFAPPL	Lohncode vor dem 1.1.2005
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – freigestellt	435	435 oder 554
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – unterworfen	836	436 oder 836
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – freigestellt	436	436
Bereitschaftsdienstzulage – unterworfen	837	437, 837, 515, 553 oder 915
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437	437 oder 515
andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – unterworfen	833	407, 807, 418, 818, 434, 834, 460, 860, 513, 517, 519, 919, 529
andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – freigestellt	433	407, 418, 434, 460, 517 oder 519
andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – unterworfen	834	407, 807, 431, 831, 432, 832, 433, 833, 434, 834, 519, 529 oder 919
andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – freigestellt	434	407, 420, 431, 432, 433, 434 oder 519
Weihnachtsgeld – unterworfen	817	417 oder 817
Weihnachtsgeld – freigestellt	417	417
(doppeltes) Urlaubsgeld	412	412 oder 543
(doppeltes) Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	414	414 oder 546
doppeltes Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	410	410
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	815	415
einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	411	411
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	413	413 oder 547
doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	450	450 oder 544
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	449	449 oder 545
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	853	453
Vorteil individuelle Nutzung Firmenwagen	870	470
Gehaltsaufschlag – 4-Tageweche	851	451
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409	409
Erschwernis- und Standortzulage – unterworfen	821	421

ÜBERSICHTSTABELLEN

Beschreibung	Lohncode in der DMFAPPL	Lohncode vor dem 1.1.2005
Erschwernis- und Standortzulage – freigestellt	421	421
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt (Kündigungsentschädigung für geschützten Arbeitnehmer)	440	440
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	441	428, 429, 430 oder 441
Fahrtkosten von und zur Arbeit	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaftsorganisation zuerkannter Betrag	443	443
Aufschlag Sozialversicherungsvorteil (beispielsweise Förderprämie Laufbahnunterbrechung)	444	444
Rente bleibende Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	490
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis	452	452
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien		
Lehrpersonal		
Entschädigung zusätzliche Leistungen freigestellt (beispielsweise Mittagsaufsicht)	501	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – unterworfen (beispielsweise Wachdienst und Aufsicht)	902	902
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (beispielsweise Wachdienst und Aufsicht)	502	502
Entschädigung zusätzliche Leistungen andere als Königlicher Erlass 418 – nicht entsprechend Art. 30	903	503
Entschädigung zusätzliche Leistungen andere als Königlicher Erlass 418 – entsprechend Art. 30	503	/
Ausgleich – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – unterworfen (beispielsweise Dienstalterzulage)	906	506 oder 906
Aufschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – freigestellt (beispielsweise Dienstalterzulage)	506	506
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltsaufschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – entsprechend Art. 30	510	510
Gehaltsaufschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – nicht entsprechend Art. 30	910	511
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – entsprechend Art. 30	512	/
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – nicht entsprechend Art. 30	912	512
8 % Oberkrankenpfleger	914	514

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Beschreibung	Lohncode in der DMFAPPL	Lohncode vor dem 1.1.2005
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- oder Feiertagen (Rundschreiben LKIV vom 17.07.1992)	916	516
Jahresprämie von 12,67 EUR	918	518
Jahresprämie von 148,74 EUR	920	520
Ärzte		
Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare	921	521, 522, 523 oder 525
variabler Teil am Pool – entsprechend Art. 30	524	/
variabler Teil am Pool – nicht entsprechend Art. 30	924	524
freiwillige Feuerwehrleute		
Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR nicht berücksichtigt werden	541	541
Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR berücksichtigt werden	542	542
Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		
Offizieren für den Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltsaufschlag (POL 44)	951	551
jährlicher Gehaltsaufschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – entsprechend Art. 30	557	/
jährlicher Gehaltsaufschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – nicht entsprechend Art. 30	957	557
Polizeipersonal (altes Statut)		
Gehaltsaufschlag für stellvertretenden Polizeikommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – entsprechend Art. 30	426	/
Gehaltsaufschlag für stellvertretenden Polizeikommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – nicht entsprechend Art. 30	826	426 oder 558
Gehaltsaufschlag (Haupt)inspektore Gemeindepolizei (POL 45)	952	552
Entschädigungen Kosten bei der Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
spezifische Zulagen und Entschädigungen – unterworfen – ehemalige Gendarmen...	991	590
spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen...	591	591
Polizeipersonal (neues Statut)		
neues Statut - verschiedene Zulagen und Entschädigungen – unterworfen	970	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571 oder 572

ÜBERSICHTSTABELLEN

Beschreibung	Lohncode in der DMFAPPL	Lohncode vor dem 1.1.2005
Gehaltsaufschlag Ausübung von Mandat	961	561
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	962	562
Seegeld	973	573
Zulage für besondere Rechnungsführer	974	574
Zulage für den Sekretär	975	575
Übergangszulagen	992	592
neues Statut - verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	570	580, 581, 582, 583, 584, 585 oder 586

TITEL 5

Zahlungsfrequenz der prämie

K A P I T E L 1

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

3.5.101 Diese Angaben sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen zu übermitteln, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage (siehe oben) zugbilligt werden. Diese Lohnemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine verschiedene Zahlungsfrequenz haben.

Die Periodizität drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Einige Beispiele:

Jeden Monat = „1“

Dreimonatlich = „3“

Halbjährlich = „6“

Jährlich = „12“

Alle zwei Jahre = „24“

Falls es sich um einmalige Prämien oder Prämien handelt, die unregelmäßig gezahlt werden, wird dies mit „0“ angezeigt.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. So ist Weihnachtsgeld, das in zwölf monatlichen Zahlungen ausgezahlt wird, mit der Zahlungsfrequenz „1“ anzugeben. Wenn es am Jahresende auf einmal gezahlt wird, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

TITEL 6

Anteil der bezahlung auf Jahresbasis

K A P I T E L 1

ANTEIL DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

3.6.101 Diesen Prozentsatz müssen Sie **nur** angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenloohnerhöhung handelt. Es handelt sich also um die Systeme, bei denen der Ausgleichstag nicht zu dem Zeit-

punkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern bei denen eine indirekte Bezahlung zum Zeitpunkt der Erbringung der „Mehr-leistungen“ erfolgt.

Es handelt sich um den **Prozentsatz auf Jahresbasis** (ausgedrückt in Zehntausendsteln), der das Verhältnis zwischen der Anzahl der Tage angibt, für die eine Bezahlung erfolgt, und der Tage, an denen tatsächlich zu arbeiten ist. Die Anzahl der Tage, die zu bezahlen sind, entspricht der Anzahl der angegebenen Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zu der die Anzahl der Ausgleichs-tage im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung hinzugefügt wird. Der Prozentsatz bleibt deshalb **unverändert**, solange die gleiche Arbeitszeitverkürzungsregelung in Kraft bleibt.

Mit diesem Prozentsatz kann bestimmt werden, welcher Teil des gemeldeten Lohns sich auf die erbrachten Leistungen bezieht und welcher Teil die dadurch verdiente Ausgleichsruhezeit angibt.

Wenn es sich um Regelungen handelt, bei denen die Ausgleichsruhezeit in Stunden gewährt wird, berechnen Sie den Prozentsatz auf der Basis dieser Stunden (statt Tagen).

Beispiel: In einem Unternehmen, in dem die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, arbeiten die Arbeitnehmer tatsächlich 40 Stunden, und sie erhalten 12 Ausgleichstage. Auf Jahresbasis müssen deshalb z. B. 248 Tage gearbeitet werden und werden 260 Tage bezahlt (die Tage, an denen gearbeitet werden muss + die Ausgleichstage).

In diesem Fall geben Sie 10484 an ($260/248 \times 10.000$ arithmetisch auf die Einheit abgerundet).

TITEL 7

Bezahlung

KAPITEL 1

BEZAHLUNG

- 3.7.101 Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code zusammen-gezählt. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen addiert (siehe jedoch die Ausnahme bei unterschiedlicher Periodizität bei den Codes für zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden).

VIERTE TEIL

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

TITEL 1

Einleitung

KAPITEL 1

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

4.1.101 Als allgemeines Prinzip gilt, dass die Leistungsangaben des Quartals pro Beschäftigungszeile aufzuschlüsseln sind.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Wenn für einen Arbeitnehmer deshalb verschiedene Arten von An- oder Abwesenheiten gemeldet werden müssen, die unter denselben Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt. Die aktuelle Kalendermethode, bei der für jeden Tag ein einzelner Leistungscode angegeben wird, wird nicht mehr angewandt.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen LeistungsCodes besprochen.

A. FORM DER ANGABE DER LEISTUNGEN DER ARBEITNEHMER

DIE MELDUNG DER LEISTUNGEN IN STUNDEN UND TAGEN

DIE BERECHNUNG DER ANZAHL TAGE

ALTERNATIVE: UMRECHNUNG ALLER ANGABEN IN EINE FÜNFTAGEREGELUNG

DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN

WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

NORMALE CODES

HINWEISCODES

VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND CODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN IN DER DMFAPPL

TITEL 2

Form der Angabe der Leistungen der Arbeitnehmer

KAPITEL 1

EINLEITUNG

- 4.2.101 DIE MELDUNG DER LEISTUNGEN IN STUNDEN UND TAGEN
DIE BERECHNUNG DER ANZAHL TAGE
ALTERNATIVE: UMRECHNUNG ALLER ANGABEN IN EINE FÜNFTAGEREGELUNG
DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

KAPITEL 2

DIE MELDUNG DER LEISTUNGEN IN STUNDEN UND TAGEN

- 4.2.201 Die Arbeitszeit wird in Tagen und Stunden angegeben, ungeachtet dessen, ob der Arbeitnehmer voll- oder teilzeitlich arbeitet.
Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern wird in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage gerundet.

Beispiel 1: Ein vollzeitlich eingestellter Arbeitnehmer arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; ferner nimmt er 3 Tage frei.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Normalarbeitstage und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 2: Ein vollzeitlich eingestellter Arbeitnehmer hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 Normalarbeitstage und 3,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 3: Ein teilzeitlich eingestellter Arbeitnehmer, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Normalarbeitstage und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 4: Ein teilzeitlich eingestellter Arbeitnehmer, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche

drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage Urlaub genommen und hat an den restlichen Tagen (d.h. an 28 ganzen und 3 halben Tagen) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 29,5 Normalarbeitstage und 2,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

K A P I T E L 3

DIE BERECHNUNG DER ANZAHL TAGE

4.2.301 Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe weiter für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann in bestimmten Fällen die Realität nämlich sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen.

Um dieses Gleichgewicht zu finden, müssen Sie von der normalen Anzahl der Stunden ausgehen, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch seine Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitmitarbeiter mit einer 38-Stundenregelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeitmitarbeiter in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeiter, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, ist ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeiter seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

Wenn Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die Zahl teilen, die mit einem halben Tag übereinstimmt, erhalten Sie die Anzahl der (halben) Tage pro Leistungscode.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal am meisten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code angegebenen Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode angegeben werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeitmitarbeiter, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5).

Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8).

Er wird mit 62,5 Normalarbeitstagen und 2,5 Tagen Urlaub ohne Lohn und mit einer Arbeitsregelung „5“ angegeben.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeiter (16 Stunden pro Woche) arbeitet jede Woche an vier Tagen (3 Tage von jeweils 3 Stunden und 30 Minuten und ein Tag von jeweils 5 Stunden und 30 Minuten). Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er fünf Wochen lang jeweils zwei Stunden unbezahlten Urlaub an dem Tag nimmt, an

dem er 5 Stunden und 30 Minuten leisten muss.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 2 Stunden überein (die Hälfte von 4, geteilt durch 2).

Diese zehn Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5 halben Tagen überein.

Er wird mit 49,5 Normalarbeitstagen und 2,5 Tagen Urlaub ohne Lohn und mit einer Arbeitsregelung „4“ angegeben.

Für einen Arbeitnehmer, der in einer Regelung arbeitet, in der sich lange und kurze Tage abwechseln, dürfen Sie davon ausgehen, dass – sofern alle an einem Tag erbrachten „Leistungen“ unter denselben Code fallen –, jeder Tag für einen einzigen zählt. Nur in den sehr außer-ordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages ergeben würde, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeiter, der in einer Fünftageweche 38 Stunden pro Woche arbeitet, wobei an vier Tagen 8 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag (dem Freitag) 4 Stunden gearbeitet werden, nimmt im Laufe des Quartals an fünf Freitagen unbezahlten Urlaub, während er an den anderen Tagen arbeitet. Obwohl der Arbeitnehmer an fünf „vollständigen“ Tagen nicht zur Arbeit kommt, hat er nur 20 Stunden nicht geleistet. Da die durchschnittliche, tägliche Arbeitsdauer 7 Stunden 36 Minuten entspricht, stimmen zwanzig Stunden mit 2,6 halben Tagen überein (siehe oben). In diesem Fall geben Sie 62,5 Normalarbeitstage und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Wenn man am Prinzip festhalten würde, dass jeder Tag für einen Tag zählt, würde es in solchen Fällen nämlich einen zu großen Unterschied zwischen dem Arbeitnehmer im Beispiel und einem Arbeitnehmer geben, der fünfmal unbezahlten Urlaub an einem Nachmittag an einem Tag nimmt, an dem er den anderen halben Tag arbeitet.

K A P I T E L 4

ALTERNATIVE: UMRECHNUNG ALLER ANGABEN IN EINE FÜNFTAGEREGLUNG

4.2.401 Auf Wunsch können Sie alle Angaben in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche umrechnen.

Diese Umrechnung kann für Sie nützlich sein, wenn sich die Arbeitsregelung Ihrer Arbeitnehmer häufig ändert. In diesem Fall vermeiden Sie durch die Umrechnung, dass Sie bei jeder Änderung der Arbeitsregelung eine neue Beschäftigungszeile (siehe die Besprechung der Beschäftigungszeile) beginnen müssen.

Für Ihre Teilzeitarbeitnehmer konvertieren Sie selbstverständlich nur die Tage in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche. Ihre Stundenzahl, ihre normale, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitsdauer und die ihrer Maßperson geben Sie ohne Umrechnung an.

Die eigenständige Umrechnung der Leistungen in die Fünftageregelung ist nur unter strikten Bedingungen möglich:

1. Wenn Sie sich für die Umrechnung entscheiden, treffen Sie diese Auswahl für all Ihre Personalmitglieder, d.h. sowohl für Ihre Arbeiter als auch für Ihre Angestellten, unabhängig davon, ob sie voll- bzw. teilzeitlich arbeiten;
2. Sie dürfen Ihre Entscheidung nicht im Laufe eines Quartals ändern;
3. Sie müssen auf der Meldung **ausdrücklich** angeben, dass Sie sich dazu entschieden hatten, die Angaben konvertiert mitzuteilen;
4. weil Fehler in der Umrechnung schwerwiegende Folgen für die Rechte Ihrer Arbeitnehmer haben können, muss die Umrechnung korrekt erfolgen.

Verfahren Sie wie folgt, wenn Sie umrechnen möchten:

1. Als Arbeitsregelung geben Sie an, dass es sich um eine Fünftageregelung handelt;
2. Sie geben die Arbeitszeitangaben in Tagen an, wobei Sie bis auf zwei Dezimalstellen genau arbeiten müssen.
3. Sie rechnen um, indem Sie die Leistungen durch die Regelung teilen, in der sie erbracht werden, dieses Ergebnis mit 5 multiplizieren und arithmetisch auf zwei Dezimalstellen abrunden.

Diese Dezimalstellen sind erforderlich, weil ein Tag (oder ein halber Tag) je nach der betreffenden Arbeitsregelung ein anderes „Gewicht“ hat. So stimmt ein Tag in der Zweitageregelung mit 2,5 Tagen in der Fünftageregelung, ein Tag in der Viertageregelung mit 1,25 in der Fünftageregelung und ein Tag in der Sechstageregelung mit 0,83 in der Fünftageregelung überein.

Wenn ein Arbeitnehmer in einer Regelung arbeitet, in der nicht an jedem Tag gleich lang gearbeitet wird (beispielsweise arbeitet er pro Woche an drei Tagen 10 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag 6 Stunden und 30 Minuten), ist es über die Umrechnung perfekt möglich, den relativen Anteil von jedem Tag auszudrücken.

Die Umrechnung muss nicht nur für die Tage erfolgen, an denen Ihr Arbeitnehmer gearbeitet hat, sondern für jede Gruppe von Arbeitszeitangaben, die sich auf Ihren Arbeitnehmer bezieht.

Nachstehende Beispiele erläutern die Prinzipien der tatsächlichen Meldung der Arbeitszeitangaben und die Umrechnungsweise dieser Meldung.

Wir gehen jeweils von einem Arbeiter aus, der im Laufe eines Quartals mit 13 Wochen:

in den ersten 4 Wochen an 4 Tagen pro Woche arbeitet;

in den nächsten 6 Wochen in Schichten arbeitet, wobei in der ersten Woche an 6, in der zweiten an jeweils 5 und in der dritten Woche an jeweils 3 Tagen gearbeitet wird;

in den letzten 3 Wochen arbeitet er schließlich in jeder Woche an sechs Tagen.

Wir gehen gleichfalls davon aus, dass im Laufe des Quartals keine anderen Ereignisse auftreten, die dazu führen, dass verschiedene Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen (siehe die Besprechung der Beschäftigungszeile).

Beispiel 1:

Alle Tage des Quartals sind Normalarbeitstage (Tage mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit – NTA)

Nicht umgerechnete Meldung:

Da sich die Arbeitsregelung ändert, müssen Sie drei Beschäftigungszeilen (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 4 / Anzahl der Tage NTA = 16

BSZ 2: Arbeitsregelung = 4,67 / Anzahl der Tage NTA = 28

BSZ 3: Arbeitsregelung = 6 / Anzahl der Tage NTA = 18

Umgerechnete Meldung:

Da die Leistungen fiktiv in die Fünftagewochenregelung umgerechnet werden, müssen Sie nur eine einzige Beschäftigungszeile (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 5 / Anzahl der Tage NTA = 64,98

Erklärung:

Die 16 Tage in Regelung 4 stimmen mit 50,80 cm Regelung 5 überein.

Die 28 Tage in Regelung 4,67 stimmen mit 76,15 cm Regelung 5 überein.

Die 18 Tage in der Arbeitsregelung 6 entsprechen den 15 Tagen in der Arbeitsregelung 5.

Beispiel 2:

Der Arbeiter nimmt einen halben Tag Urlaub, die anderen Tage sind Normalarbeitstage (Tage mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit (NTA)). Der halbe Urlaubstag fällt in die ersten vier Wochen (Viertagewochenregelung).

Nicht umgerechnete Meldung:

Da sich die Arbeitsregelung ändert, müssen Sie drei Beschäftigungszeilen (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 4 / Anzahl der Tage NTA = 15,5 / Anzahl der Urlaubstage = 0,5

BSZ 2: Arbeitsregelung = 4,67 / Anzahl der Tage NTA = 28

BSZ 3: Arbeitsregelung = 6 / Anzahl der Tage NTA = 18

Umgerechnete Meldung:

Da die Leistungen fiktiv in die Fünftagewochenregelung umgerechnet werden, müssen Sie nur eine einzige Beschäftigungszeile (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 5 / Anzahl der Tage NTA = 64,36 / Anzahl der Urlaubstage = 0,63

Erklärung:

Die 15,5 Tage in Regelung 4 stimmen mit 49,23 cm Regelung 5 überein.

Der halbe Urlaubstag in Regelung 4 stimmt mit 0,63 in Regelung 5 überein;

Die 28 Tage in Regelung 4,67 stimmen mit 76,15 cm Regelung 5 überein.

Die 18 Tage in Regelung 6 stimmen mit 15 in Regelung 5 überein.

Beispiel 3:

Der Arbeiter nimmt einen halben Tag Urlaub in den ersten vier Wochen (Viertagewochenregelung), und es gibt zwei Tage mit unbezahlttem Urlaub in der Periode, in der er in Schichten (Regelung 4,67) arbeitet. Der Rest sind Normalarbeitstage (Tage mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit (NTA)).

Nicht umgerechnete Meldung:

Da sich die Arbeitsregelung ändert, müssen Sie drei Beschäftigungszeilen (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 4 / Anzahl der Tage NTA = 15,5 / Anzahl der Urlaubstage = 0,5

BSZ 2: Arbeitsregelung = 4,67 / Anzahl der Tage NTA = 26 / Anzahl der Tage mit unbezahlttem Urlaub: 2

BSZ 3: Arbeitsregelung = 6 / Anzahl der Tage NTA = 18

Umgerechnete Meldung:

Da die Leistungen fiktiv in die Fünftagewochenregelung umgerechnet werden, müssen Sie nur eine einzige Beschäftigungszeile (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 5 / Anzahl der Tage = 62,22 / Anzahl der Urlaubstage = 0,63 / Anzahl der Tage mit unbezahlttem Urlaub = 2,14

Erklärung:

Die 15,5 Tage in Regelung 4 stimmen mit 49,23 cm Regelung 5 überein.

Der halbe Urlaubstag in Regelung 4 stimmt mit 0,63 in Regelung 5 überein;

Die 26 Tage in Regelung 4,67 stimmen mit 70,71 cm Regelung 5 überein.

Die 2 Tage mit unbezahlttem Urlaub in Regelung 4,67 stimmen mit 2,14 in Regelung 5 überein;

Die 18 Tage in Regelung 6 stimmen mit 15 in Regelung 5 überein.

Den Beispielen können Sie entnehmen, wie die Umrechnung erfolgt, indem Sie jeweils den Dreiersatz auf alle verschiedenen Leistungen im Verhältnis zur Regelung anwenden, in der die Leistungen erbracht werden. Das Ergebnis pro Leistung wird auf zwei Dezimalstellen abgerundet.

Wie aus den Beispielen hervorgeht, kann mit dem Umrechnungssystem der relative Anteil von allen Arten von Leistungen präzise angegeben werden. Sobald im Laufe des Quartals verschiedene Leistungen erbracht werden,

ist dieses System aber ziemlich komplex.

Angeichts der Komplexität der Umrechnungsmethode wird die Qualität der durch die Arbeitgeber mitgeteilten, umgerechneten Angaben regelmäßig bewertet. Wahrscheinlich wird auch mit Problemmeldungen gearbeitet, bei denen die Arbeitgeber, die mit umgerechneten Angaben arbeiten möchten, nachweisen müssen, dass ihre Umrechnungsweise ausreichend Garantien für die Korrektheit der Angaben bietet.

Wie bereits mehrmals erwähnt, ist es nämlich äußerst wichtig, dass die Meldung möglichst korrekt ausgefüllt wird, weil sich die betreffenden Angaben unmittelbar auf die sozialen Leistungen der Arbeitnehmer auswirken.

K A P I T E L 5

DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

4.2.501 Wie sich nachstehend zeigen wird, wird die Ausgleichsruhezeit entweder mit demselben Leistungscode angegeben, mit dem die normale, tatsächlich geleistete Arbeit angegeben wird (= Code 1) bzw. mit einem spezifischen Code, wenn es sich um Mehrleistungen handelt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die betreffende Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung (= Code 20) bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden:

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird und nicht zu dem Zeitpunkt, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide innerhalb eines Quartals fallen, macht dies für die Quartalsmeldung selbstverständlich keinen Unterschied).

Die Ausgleichsruhezeit in Systemen mit Stundenlohnerhöhung wird mit einem Sondercode (20) angegeben. Sonstige Ausgleichsruhezeit wird mit Code 1 angegeben.

Wenn an einem bestimmten Tag ein Teil unter Code 1 und ein Teil unter Code 20 fällt, gelten die allgemeinen Regeln (Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode und Quartal bzw. Zahlperiode bis auf halben Tag genau umrechnen). Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit (mit Ausnahme des Systems mit Stundenlohnerhöhung) fallen, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Es handelt sich hier nicht um eine Regelung mit Stundenlohnerhöhung. Deshalb wird der Lohn sowohl für den Monat Juni (zweites Quartal) als auch für Juli (drittes Quartal) mit 19 Stunden pro Woche unter Code 1 angegeben. Der Lohn für die 24 Stunden Mehrleistungen im Juni wird stets – unabhängig vom Zahlungstermin – auf der Meldung des dritten Quartals angegeben. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u.a. Führen des Abweichungsregisters).

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. In diesen Fällen erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht, wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht

werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (beispielsweise am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen. Die Zunahme ergibt sich, ungeachtet der Anzahl der Tage, an denen diese Mehrleistungen erbracht werden.

Beispiel: Ein Vollzeitmitarbeiter arbeitet in einer Regelung mit Arbeitszeitverkürzung mit Stundenloohnerhöhung (eine 38-Stunden-Woche/40 Stunden pro Woche tatsächliche Arbeit mit zwölf Ausgleichstagen). Zwei dieser Ausgleichstage fallen in ein bestimmtes Quartal. Außerdem leistet der Arbeitnehmer eine einzige 44-Stunden-Woche, für diese 4 Stunden Mehrleistungen gibt es keinen Ausgleich. Er wird mit 63 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben, wenn er diese vier Stunden Mehrleistungen an Tagen erbringt, an denen er auch andere Leistungen erbringt. Werden die Stunden an einem anderen Tag geleistet, wird er mit 64 Tagen mit Code 1 und 2 Tagen mit Code 20 angegeben. Für ihn ist stets der „Anteil der Bezahlung auf Jahresbasis“ (in seinem Fall 104,84 %) anzugeben.

K A P I T E L 6

RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN

4.2.601 In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere LeistungsCodes) angeben. Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen von jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, wird eine Fehlermeldung erzeugt.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat beispielsweise 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). In diesem Fall müssen Sie diesen Fehler selbstverständlich berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, sie aber falsch aussieht.

Dies kann verschiedenste Ursachen haben:

- Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt (siehe oben), beispielsweise arbeitet er zunächst 6 Wochen an 6 Tagen pro Woche und danach 6 Wochen an 4 Tagen pro Woche. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Tagen pro Woche, wenn aber der Zyklus über eine Quartalsgrenze hinausläuft, kann es sein, dass sie im einen Quartal mehr und im folgenden weniger Tage arbeiten.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet mehr Tage als vertraglich vorgesehen, beispielsweise hat er einen Vertrag, um jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung = 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit und arbeitet diese Person zusätzlich zu seinem Vertrag zehn Tage extra. Wenn diese Tage später ausgeglichen werden, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen (siehe oben). Für Teilzeitarbeiter ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht erforderlich, sodass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind, als auf der Basis der Arbeitsregelung vermutet werden würde.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass es unmöglich ist, dass für eine Beschäftigungszeile keine Leistungen angegeben werden (es sei denn, dass eine vollständige Laufbahnunterbrechung angegeben wird). Wenn deshalb diese Angaben fehlen, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen.

Es gibt aber, zwar sehr außerordentliche, Fälle, in denen ein Arbeitnehmer durch ein Arbeitsvertragsverhältnis gebunden ist, er im Quartal (oder im Teil des Quartals, in dem er im Dienst ist) dennoch keine Leistungen erbringen muss. Dies gilt beispielsweise für den Teilzeitarbeiter, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in

einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In dieser Zone können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und es deshalb kein „Tippfehler“ ist). Dies ist eine fakultative Zone, die Sie nur ausfüllen müssen, wenn für das betreffende Quartal scheinbar ein Widerspruch zwischen der Anzahl der angegebenen Tage und der Anzahl der Tage besteht, die man normalerweise wegen der angegebenen Arbeitsregelung erwarten würde.

In dieser Zone können Sie einen der folgenden Codes benutzen:

1. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.
2. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.
3. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.
4. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.
5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.
6. Eine Kombination von 3 und 5 oder von 4 und 5
7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war), keine Leistungen erbringen musste.
8. Ein Arbeitnehmer, der teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und für einen Teil seiner Leistungen ohne Lohn zu melden ist. Dies ist eine Folge der Regel, dass die Sozialversicherungsbeiträge in einem bestimmten Quartal nur auf entweder den festen Lohn/das feste Gehalt bzw. den Pauschal-lohn/das Pauschalgehalt für dieses Quartal (nämlich auf den höchsten Betrag) bezahlt werden dürfen. Wenn ein Arbeitnehmer für seine normalen Leistungen nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und in diesem Quartal einen festen Lohn/ein festes Gehalt als Kündigungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn/das feste Gehalt (für die Kündigungsentschädigung) den Pauschal-lohn/das pauschale Gehalt für das Quartal überschreitet. Die Sozialversicherungsbeiträge werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn/ das feste Gehalt berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn/Gehalt angegeben.

Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt. Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, sodass diese Zone nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

TITEL 3

Codierung der arbeitszeitangaben

K A P I T E L 1

EINLEITUNG

4.3.101 Alle Arbeitszeitangaben werden für die Meldung in Codes gruppiert. Das heißt, dass Sie nicht jede Komponente aus dem Code separat angeben, sondern dass Sie diese Komponenten zusammenfügen und unter dem vorgeschriebenen Code angeben müssen.

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Aufteilung der Leistungen – wie die der Löhne, die sich darauf beziehen – stets **pro Beschäftigungszeile**.

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichend Angaben, um ihren Auftrag zu erfüllen. Nur dann, wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Angaben über die Meldung eines sozialen Risikos weitergeleitet werden.

Ferner ist es wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Um die Besprechung der Codes nicht zu erschweren, werden bei den Codes stets Tage gemeldet. Es ist aber deutlich, dass für die Arbeitnehmer pro Code auch die Anzahl Stunden mitzuteilen ist.

Nach einer kurzen Beschreibung der wichtigsten Änderungen und einer detaillierten Übersicht über die Leistungscodes finden Sie am Ende dieses Kapitels zwei Tabellen, in denen der Zusammenhang zwischen den in der DMFAPPL zu verwendenden Codes und den vor 2005 in der LSSPLV-Meldung anzugebenden Leistungscodes erläutert wird. Die Liste mit den Arbeitszeitangaben finden Sie in der strukturierten Anlage 8 des Glossars.

WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

NORMALE CODES

HINWEISCODES

VERGLEICHSTABELLE DER LEISTUNGSCODES VOR 2004 UND CODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN IN DER DMFAPPL

K A P I T E L 2

WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

4.3.201 Die Codes sind in der DMFAPPL in „normale Codes“ und „Hinweiscodes aufgeteilt .

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um was für Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle hinsichtlich der Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiscodes können die verschiedenen Sozialversicherungsanstalten diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigungen wichtig.

Die Anzahl Leistungscodes, die in der Meldung vor dem 01.01.05 verwendet wird, ist in der DMFAPPL drastisch verringert.

Die Daten im Zusammenhang mit dem Dienstantritt und -austritt werden über die Dimona-Meldung erhalten und müssen kein zweites Mal in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden. Die Leistungscodes 001 bis 099, die in der LSSPLV-Meldung bis vor dem 01.01.05 verwendet wurden, um das Ende eines Arbeitsverhältnisses anzugeben, können in der DMFAPPL nicht mehr verwendet werden.

Für die Zeiträume, für die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen Lohn zahlt, für den Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, gibt es in der DMFAPPL nur einen Code. Die Leistungscodes 101 bis 199, die vor dem 01.01.05 bestimmt waren, um diese Zeiträume anzugeben, wurden in der DMFAPPL durch einen Leistungscode ersetzt (Code 1). In der DMFAPPL sind die Daten für einen Samstag oder einen Sonntag ebenfalls nicht in der Meldung anzugeben. Auch diese Leistungscodes sind daher abgeschafft.

Die nicht gleichgestellten Tage mussten in der Meldung vor dem 01.01.05 mit den Leistungs-codes 301 bis 399 angegeben werden. Fast all diese Leistungen müssen in der DMFAPPL mit dem gleichen Code (Code 30) angegeben werden.

K A P I T E L 3

NORMALE CODES

4.3.301 CODE 1

- normale, tatsächlich geleistete Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);
- Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit;
- Ausgleichsruhezeit mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeit-verkürzung (siehe jedoch Code 20 zu Ausgleichsruhezeit mit dem System des erhöhten Stundenlohns);
- Arbeitsunfähigkeit mit Lohngarantie in der ersten Woche oder garantierter Monatslohn;
- Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode;
- kurzes Arbeitsversäumnis;
- zwingender Grund mit Lohnfortzahlung;
- Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit;
- garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit;
- technische Störung;
- Schließung zum Schutz der Umwelt;
- Feiertage während des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage

eines Feiertags;

- sonstige Abwesenheit mit Lohn-/Gehaltsfortzahlung mit Sozialversicherungsbeiträgen (beispielsweise genehmigte Abwesenheit mit Lohnbehalt, Bildungsurlaub, politischer Urlaub usw.);
- Gesetzlicher Urlaub

Dieser Code beinhaltet alle Tage, für die ein Lohn gezahlt wird, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden und die nicht gesondert anzugeben sind. Jeder Tag, für den Sie einen Lohn bezahlt haben und der keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer Kündigungsentschädigung handelt, wird unter diesem Code angegeben. Die heutigen Regeln im Zusammenhang mit der Kopplung dieser Entschädigung an Perioden und Tage bleiben dabei erhalten.

Konkret heißt dies, dass diese Tage wie folgt angegeben werden:

- auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- auf einer zweiten Beschäftigungszeile werden die Tage gemeldet, die mit dem Teil der Kündigungsentschädigung in Bezug auf das Quartal der Kündigung übereinstimmen;
- eine folgende Beschäftigungszeile ist für die Tage bestimmt, die mit dem Teil der Entschädigung in Bezug auf die sonstigen Quartale des laufenden Kalenderjahrs übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d.h. das Beginn- und Enddatum von jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zu dem Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

Wie bereits erwähnt, wird ein Feiertag, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, **stets** in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag in das darauf folgende Quartal fällt.

Was die Abwesenheiten mit garantiertem Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer Krankheit nach Gemeinrecht oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei einem Arbeitsunfall und bei Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** wieder ein garantierter Lohn geschuldet.

Die gesetzlichen Urlaubstage, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, **dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden**, sondern müssen mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

CODE 10

- garantierter Lohn in der zweiten Woche;
- Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Funktion eines Sozialrichters.

Die Tage einer vorübergehenden, vollen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, die Recht auf eine Entschädigung geben, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich analog zu Tarifvertrag Nr. 12 bis/13 bis

Hier handelt es sich:

- um die Tage nach der zweiten Krankheitswoche oder nach einem Unfall nach gemeinem Recht, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenversicherung bezahlt,
- um die Tage nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, für die die Verwaltung einen Aufschlag auf die im Rahmen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung geschuldete Entschädigung zahlt.

Diese Leistungen wurden in der Meldung bis zum 31.12.2004 nicht angegeben und sind neu in der DMFAPPL. Die 7 Tage nach den ersten sieben Tagen der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern, wie erwähnt, unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage von „Arbeitsunfähigkeit mit Garantielohn/-gehalt – zweite Woche“.

CODE 13

- soziale Beförderung

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen Besuchs von Kursen zur sozialen Beförderung.

CODE 20

- Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung

Unter diesem Code geben Sie die genommenen Ausgleichstage an, die im Rahmen einer Regelung anfallen, bei der eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen realisiert wird, **die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden**, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden.

Für diese Systeme muss gleichfalls der Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis (siehe die Besprechung der Meldung der Löhne) angegeben werden.

Achtung: Nur die Tage, die tatsächlich im Laufe des Quartals genommen wurden, dürfen unter diesem Code angegeben werden.

Die Ausgleichsruhezeit, die zu dem Zeitpunkt, zu dem sie genommen wird, tatsächlich gezahlt wird, ist unter Code 1 anzugeben.

CODE 21

- Die Tage mit Streik/Aussperrung

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit Streiks an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer Aussperrung von der Arbeit abwesend war.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge eines Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- Gewerkschaftsauftrag

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn ausgezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie sie unter Code 1 an.

CODE 23

- Karenztag

Auch hier gilt, dass es sich nur um Tage handelt, für die Sie keinen Lohn bezahlen. Wenn dies aber der Fall ist, geben Sie die Karenztage unter Code 1 an.

CODE 24

- Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung

Es handelt sich um die Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 3.07.1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

Die Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für die höchstens 20 unbezahlten Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kindesbetreuung verwenden.

CODE 25

- Bürgerpflichten ohne Lohnfortzahlung
- öffentliches Mandat

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 30

- unbezahlter Urlaub;
- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie gruppiert alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat und **für die Sie keinen Lohn bezahlt haben** und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen.

Sie geben deshalb nur Tage unter diesem Code an, wenn sie nicht unter einem anderen Code (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

K A P I T E L 4

HINWEISCODES

4.3.401 Neben den oben behandelten „normalen“ Codes ist gegebenenfalls auch eine Reihe von Daten mit einem Hinweiscode anzugeben.

Anhand dieser Hinweiscodes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, welche Informationen sie von den anderen Sektoren erhalten werden.

Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken im Meldequartal und ist außerdem erforderlich, da das LS-SPLV über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit einem Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. also auch in Stunden und Tagen).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt.

Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

- Code 50: Krankheit (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub);
- Code 51: Mutterschutz (= Mutterschutz, Geburtsurlaub und in Vaterschaftsurlaub umgewandelter Mutterschaftsurlaub bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter);
- Code 52: Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub (zu verwenden für die sieben Tage, die den drei durch den Arbeitgeber bezahlten Tagen folgen);
- Code 70: vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72;
- Code 71: konjunkturelle Arbeitslosigkeit;
- Code 72: vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters;
- Code 73: Jugendurlaubstage.

Die Tage, an denen von einer geregelten Laufbahnunterbrechung die Rede ist, werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde.

K A P I T E L 5

**VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2004 UND CO-
DIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN IN DER DMFAPPL**

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

4.3.501

Beschreibung	LSSPLV- Meldung vor dem 1.1.2005	Meldung DMFAPPL
Dienstantrittscodes		
Beginn Praktikum bis zur festen Einstellung	001	/
Beginn Vertrag auf bestimmte Zeit	003	/
Beginn Vertrag auf unbestimmte Zeit	004	/
Beginn Beschäftigung in fester Anstellung	005	/
Dienstaustrittscodes		
Ende Praktikum bis zur festen Einstellung	050	/
Übertariflich gezahlte Pension	051	/
Frühpension	052	/
Frühpension wegen Krankheit	053	/
Ende Vertrag auf bestimmte Zeit	054	/
Entlassung bewilligt	055	/
entlassen	056	/
verstorben	057	/
Arbeitgeber zahlt Lohn/Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge – keine Krankheit		
tatsächlich geleistete Arbeit	101	1
Samstag, Sonntag oder Ersatztag	102	/
gesetzlicher Feiertag oder Ersatztag	103	1
nicht gesetzlicher Urlaubstag	104	1
gesetzlicher Urlaub	105	1
außerordentlicher Urlaub	106	1
außerordentlicher Urlaub wegen höherer Gewalt durch Krankheit/Unfall einer einwohnenden Person	107	1
kontingentierter Urlaub (Statut Flämische Gemeinschaft)	108	1
Schwangerschafts- oder Vaterschaftsurlaub (Festangestellte)	113	1
Betreuungsurlaub wegen Adoption oder Pflegevormundschaft	114	1
Urlaub wegen Schwangerschaft oder Stillzeit (Festangestellte)	116	1
Wiedereinziehung in die Armee	120	1
Abwesenheit wegen Leistungen beim Zivilschutzkorps	121	1
Abwesenheit wegen Erfüllung von Bürgerpflichten	122	1
Urlaub wegen politischen Mandats	123	1
Verfügbarkeit – ohne Anstellung	151	1
Verfügbarkeit wegen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes	152	1
Delegiertes Personalmitglied	161	1
Delegierter bei anerkannter Gewerkschaft	162	1
Bildungsurlaub	175	1
Urlaub vor Pensionierung	180	1
Arbeitszeitverkürzung – Pflegepersonal – Laufbahnende	185	1
Aussetzung mit Lohnbehalt	190	1
vergütete Abwesenheit wegen Ausbildung – Krankenpfleger	198	1
andere vergütete Arten der Dienstfreistellung und Abwesenheit	199	1
Krankheit/Unfall – Arbeitgeber zahlt Lohn/Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge		
Krankheitsperiode mit voller Lohn-/Gehaltsfortzahlung	110	1
Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeits(wege)unfall	111	1
Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Beseitigung Gefährdung durch Berufskrankheit	112	1
Krankheit – Samstag, Sonntag und Feiertag	115	/
Verfügbarkeit wegen Krankheit (Festangestellte)	150	1
Urlaub – verringerte Leistungen wegen Krankheit (Festangestellte)	153	1
Krankheit/Unfall – Arbeitgeber zahlt keinen sozialversicherungspflichtigen Lohn/kein sozialversicherungspflichtiges Gehalt		

CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

Beschreibung	LSSPLV-Meldung vor dem 1.1.2005	Meldung DMFAPPL
Unfall/Krankheit (erste 12 Monate) (Vertragspersonal)	210	50
Karenztag (Vertragshandarbeiter)	211	23
Krankheit/Unfall (2. Woche Handarbeiter)	212	10
Krankheit/Unfall (2. Woche Geistesarbeiter)	216	10
teilweise Arbeitsunfähigkeit Unfall/Krankheit (Vertragspersonal)	220	50
völlige Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (Regelung Privatsektor)	221	/
teilweise Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (Regelung Privatsektor)	231	/
Abwesenheit nach dem 1. Jahr wegen Krankheit oder Unfall (Vertragspersonal)	350	50
andere Tage Arbeitsunterbrechung/Abwesenheit, für die der Arbeitgeber keinen Lohn/kein Gehalt und keine Sozialversicherungsbeiträge zahlt		
Mutterschaftsurlaub/Vaterschaftsurlaub (Vertragspersonal)	241	51
Vaterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub (Vertragspersonal)	242	52
schwängere Arbeitnehmerin (Vertragspersonal)	245	51
prophylaktischer Urlaub	248	50
zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer	250	73
wirtschaftliche Arbeitslosigkeit	251	71
anerkannter Streik	255	21
Aussperrung	257	21
fiktive Stunden Urlaub mit sozialen Rechten (Tageseltern)	260	24
staatsbürgerliche Verpflichtungen und bürgerliche Aufträge	267	25
zwischenzeitliche Funktion Arbeitsgericht	270	10
Ausübung von Gewerkschaftsauftrag	272	22
fiktive Stunden für vorgesehene, jedoch nicht erbrachte Leistungen von Tageseltern	274	74
Urlaub aus zwingenden Gründen	280	24
soziale Beförderung	286	13
schlechtes Wetter	289	72
wöchentliche Abwesenheit wegen freiwilliger Viertageweche	290	/
Tage Abwesenheit vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis (Festangestellte)	291	/
Samstag oder Sonntag während Abwesenheitsperiode	301	/
völlige Laufbahnunterbrechung	302	/
teilweise Laufbahnunterbrechung	303	/
Urlaub – verringerte Leistungen aus familiären oder sozialen Gründen	304	30
Urlaub – verringerte Leistungen aus persönlichen Gründen	305	30
Laufbahnunterbrechung – Betreuung von Todkranken	306	/
Elternurlaub im Rahmen der Unterbrechung der Berufslaufbahn	307	/
Laufbahnunterbrechung – Unterstützung oder Versorgung kranker Familienmitglieder oder Angehöriger	308	/
Elternurlaub	310	30
unbezahlter Urlaub aus zwingenden Gründen	311	30
außerordentlicher Urlaub zwecks Praktikum in Behörde oder Unterricht	312	30
außerordentlicher Urlaub – Kandidatur bei Wahlen	313	30
außerordentlicher Urlaub – befristetes Amt im Unterrichtswesen	314	30
Abwesenheit von langer Dauer aus persönlichen Gründen	315	30
Abwesenheit von langer Dauer aus familiären Gründen	318	30
Urlaub – Auftrag von allgemeinem Interesse	319	30
Urlaub – Amt bei Ministerkabinett, politischer Partei, ständiger Gewerkschaftsdel.	320	30
Freiheitsberaubung oder Internierung	321	30
Aussetzung mit Lohnabzug	322	30
unberechtigte Abwesenheit	323	30
unbezahlter Urlaub	324	30
unbezahlter Urlaub – politisches Mandat	325	30
nicht geleistete Tage aus vertraglichen Gründen	398	30
sonstige Arten unbezahlter Abwesenheit	399	30

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

Beschreibung	Meldung DMFAPPL	LSSPLV- Meldung vor dem 1.1.2005
		101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 113, 114, 116, 120, 121, 122, 123, 110, 111, 112, 150,
alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSSPLV- Beiträgen gedeckt sind	1	151, 152, 153, 161, 162, 175, 180, 185, 190, 198, 199
garantierter Lohn in der zweiten Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10	212, 216, 270
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich	11	/
soziale Beförderung	13	286
Tage mit Streik/Aussperrung	21	255, 257
Gewerkschaftsauftrag	22	272
Karenztag	23	211
Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung	24	280
Bürgerpflichten ohne Lohnfortzahlung, öffentliches Mandat	25	260, 267
	30	304, 305, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 398, 399
Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.		
Krankheit (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)	50	210, 220, 248, 350
Mutterschaftsschutz	51	241, 245
Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub	52	242
wirtschaftliche Arbeitslosigkeit	71	251
vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters	72	289
Jugendurlaubstage	73	250
Weniger Leistungen der zugelassenen Tageseltern wegen der Abwesenheit von Kindern, aus Gründen, die die Tageseltern nicht zu vertreten haben	74	274

FÜNFTE TEIL

MELDUNG VON DATEN FÜR DIE GESAMTE VERWALTUNG

TITEL 1

Einleitung

KAPITEL 1

MELDUNG VON DATEN FÜR DIE GESAMTE VERWALTUNG

5.1.101 Im Rahmen der DMFAPPL werden die Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge und Beitragsermäßigungen) grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet.

Für Sonderbeiträge, die nicht an eine natürliche Person gebunden sind, werden die Beiträge auch pro einzelnen Arbeitnehmer aufgeteilt. Diese Beiträge müssen nur für Arbeitnehmer angegeben werden, die nicht mehr beschäftigt sind. Ausführlichere Erläuterungen zu diesen besonderen Beiträgen finden Sie in den Allgemeinen Anweisungen für die Lokal- und Provinzverwaltungen.

TITEL 2

Der beitrags von 8,86 % auf aussergesetzliche pensionen

K A P I T E L 1

DER BEITRAG VON 8,86 % AUF AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN

5.2.101 Auf jede Einzahlung, die ein Arbeitgeber leistet, um für seine Arbeitnehmer einen übertariflichen Rentenvorteil zu finanzieren und auf jede Einzahlung, die er zusätzlich zur gesetzlichen Rente an seine ehemaligen Arbeitnehmer leistet, wird ein besonderer Arbeitgeberprozentsatz in Höhe von 8,86 % geschuldet.

Diese Angabe muss für jeden Arbeitnehmer separat angegeben werden. Es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

TITEL 3

Gewinnbeteiligungen

K A P I T E L 1

GEWINNBETEILIGUNGEN

- 5.3.101 Bestimmte Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. In diesem Fall wird eine Einbehaltung in Höhe von 13,07 % erhoben. Sie geben die Berechnungsgrundlage und die Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der Periode, die die Meldung deckt, Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

TITEL 4

Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld

K A P I T E L 1

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD

5.4.101 **Der Betrag des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes muss für jeden Arbeitnehmer, der nicht mehr beim Unternehmen beschäftigt ist, angegeben werden.**

Sie müssen den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

SECHSTE TEIL

BEITRAGSVERRINGERUNGEN

TITEL 1

Einleitung

K A P I T E L 1

BEITRAGSVERNINGERUNGEN

6.1.101

A. ALLGEMEIN

B. TABELLE MIT CODES

TITEL 2

Allgemein

K A P I T E L 1

ALLGEMEIN

- 6.2.101 In der Meldung bis zum 01.01.05 bezahlen die Lokal- und Provinzverwaltungen für die Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf Beitragsermäßigung zunächst die vollständigen Sozialversicherungsbeiträge, wonach die Beitragsermäßigung zurückerstattet wird. Ab dem 01.01.05 bezahlen die Verwaltungen direkt den korrekten Beitragsbetrag und werden die Angaben nachträglich durch die LSSPLV anhand der Angaben des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung kontrolliert.

In der DMFAPPL werden alle Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, in einem gesonderten Funktionsblock angegeben.

Wie im Folgenden ausführlicher dargelegt wird, sind die meisten Ermäßigungen pro Beschäftigungszeile zu berechnen. Das heißt deshalb, dass – wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (beispielsweise weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat – Sie die Ermäßigungsbeträge pro Beschäftigungszeile einzeln auf der Meldung angeben müssen. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

TITEL 3

Papierene bescheinigungen

KAPITEL 1

PAPIERENE BESCHEINIGUNGEN

6.3.101 In der DMFAPPL ist ein Code aus 4 Ziffern für das Berechnen der Beitragsermäßigungen anzugeben.

Aus der Tabelle unten (siehe Anlage 33 des Glossars) können Sie ableiten, ob in der DMFAPPL die Ermäßigung auf dem Niveau jeder Beschäftigungszeile für alle Leistungen des Arbeitnehmers gesondert oder global zu berechnen ist, ob das Beginndatum der Ermäßigung mitzuteilen ist und ob die Berechnungsgrundlage der Ermäßigung (= der Betrag, auf den ein Anteil anzuwenden ist, um den Betrag der beantragten Ermäßigung zu erfahren) anzugeben ist.

DMFAPPL	Beschreibung	Niveau	Beginn- datum	Berechnungs- grundlage
0 0 0 1	Ermäßigung der persönlichen Beiträge für Niedriglöhne	Arbeitnehmer- zeile	-	-
1 1 0 5	Übergangsperiode – Beschäftigungsplan – Arbeitssuchend Bedingung von 12 Monaten (> 45 Jahre)	Beschäftigung	x	x
1 1 0 6	Übergangsperiode – Beschäftigungsplan – Arbeitssuchend Bedingung von 12 Monaten (> 45 Jahre)	Beschäftigung	X	x
1 1 1 1	Übergangsperiode – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 75%	Beschäftigung	X	X
1 1 1 2	Übergangsperiode – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 100%	Beschäftigung	X	X
1 2 0 1	Übergangsperiode : Vertrag für eine erste Arbeitsstelle Abgeschlossen vor dem 1/1/2004	Beschäftigung	X	-
1 2 0 5	Übergangsperiode Ehemalige erste Arbeitsstellen (Jobs für Anfänger)	Beschäftigung	X	X
1 2 1 1	Übergangsperiode	Beschäftigung	-	X

BEITRAGSVERRINGERUNGEN

	Ermäßigung Königlicher Erlass Nr. 495 (Arbeit/Ausbildung)			
1 2 1 3	Übergangsperiode	Beschäftigung	-	X
	Ermäßigung Königlicher Erlass Nr. 495 (anerkannter Lehrling)			
1 5 2 1	Ermäßigung für Tageseltern	Beschäftigung	-	-
1 5 3 1	Ermäßigung für Künstler	Beschäftigung	-	-
3 2 0 0	Langzeitarbeitslose	Beschäftigung	X	-
	Jünger als 45 Jahre – Periode 312 Tage in 18 Monaten			
3 2 0 1	Langzeitarbeitslose	Beschäftigung	x	-
	Jünger als 45 Jahre – Periode 624 Tage in 36 Monaten			
3 2 0 2	Langzeitarbeitslose	Beschäftigung	X	-
	Jünger als 45 Jahre – Periode 936 Tage in 54 Monaten			
3 2 0 3	Langzeitarbeitslose	Beschäftigung	X	-
	Jünger als 45 Jahre – Periode 1560 Tage in 90 Monaten			
3 2 1 0	Langzeitarbeitslose	Beschäftigung	X	-
	Mindestens 45 Jahre – Periode 156 Tage in 9 Monaten			
3 2 1 1	Langzeitarbeitslose	Beschäftigung	x	-
	Mindestens 45 Jahre – Periode 312 Tage in 18 Monaten			
3 2 2 0	Berufsumschulungsprogramm	Beschäftigung	x	-
	- Jünger als 25 Jahre und mindestens 9 Monate Arbeitslosen- geld oder jünger als 45 Jahre und min. 12 Monate Arbeitslosengeld			

PAPIERENE BESCHEINIGUNGEN

3 2 2 1	Berufsumschulungsprogramm - Jünger als 45 Jahre - min. 24 Monate Arbeitslosengeld	Beschäftigung	x	-
3 2 3 0	Berufsumschulungsprogramm - älter als 45 Jahre - min. 12 Monate Arbeitslosengeld	Beschäftigung	x	-
3 2 3 1	Berufsumschulungsprogramm - älter als 45 Jahre - min. 24 Monate Arbeitslosengeld	Beschäftigung	X	-
3 4 1 0	Junger Arbeitnehmer: Vertrag für eine erste Arbeitsstelle und gering qualifiziert	Beschäftigung	X	-
3 4 3 0	Junger Arbeitnehmer: bis 31.12. des Jahres, in dem der Jugendli- che 18 wird	Beschäftigung	x	-

Für die Codes 1201 und 3410 (Erstbeschäftigungsverträge), 1211 und 1213 (Königlicher Erlass Nr. 495) 3220, 3221, 3230 und 3231 (Berufs-umschulungs-programme) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code in der Zone „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (1, 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 oder 19).

SIEBTE TEIL

**STUDENTEN, FÜR DIE
EIN SOLIDARITÄTS-
BEITRAG VON 7,5 % GE-
SCHULDET WIRD**

TITEL 1

Studenten, für die ein solidaritätsbeitrag von 7,5 % geschuldet wird

KAPITEL 1

STUDENTEN, FÜR DIE EIN SOLIDARITÄTSBEITRAG VON 7,5 % GESCHULDET WIRD

7.1.101 In der DMFAPPL ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, sondern der Solidaritätszuschlag von 7,5 %. Es handelt sich um die Studenten, die in den Monaten Juli, August und September höchstens 23 Tage arbeiten. Eine umfassende Behandlung dieses Solidaritätszuschlags und der Voraussetzungen, die Studenten erfüllen müssen, um keine normalen Beiträge zahlen zu müssen, finden Sie in den Allgemeinen Anweisungen für die Lokal- und Provinzverwaltungen und der Mitteilung 2003/12.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen als Arbeitnehmer müssen Sie für sie nur die folgenden Angaben mitteilen.

LOHN

Der Betrag des Bruttolohns, den der Student empfängt.

BEITRAG

Der Betrag des Solidaritätszuschlags (= 7,5 % des Lohns).

ANZAHL DER TAGE

Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Das Beginndatum und das Enddatum des Arbeitsvertrags müssen in der DMFAPPL nicht angegeben werden. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Die Meldung von Studenten, für die dieser Sonderbeitrag geschuldet wird, darf nur auf der Meldung des **dritten** Quartals des Jahres erfolgen, da sie in der Periode Juli-August-September arbeiten müssen.

ACHTE TEIL

BEITRÄGE ENT- LASSUNGEN GESETZLI- CHE ARBEITNEHMER

TITEL 1

Beiträge entlassungen gesetzliche arbeitnehmer

K A P I T E L 1

BEITRÄGE ENTLASSUNGEN GESETZLICHE ARBEITNEHMER

8.1.101 Diese Beiträge haben zum Ziel, Personen, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden und die für diese Beschäftigung an der sozialen Sicherheit mit Bezug auf die Arbeitslosigkeit und das Krankengeld nicht beteiligt waren, an diesen Systemen trotzdem teilnehmen zu lassen.

Eine umfassende Behandlung dieser Maßnahmen finden Sie in den Allgemeinen Anweisungen für die Lokal- und Provinzverwaltungen.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Bezugsperioden gelten und andere Beiträge geschuldet werden, werden diese Beiträge auf zwei verschiedenen Beschäftigungszeilen angegeben.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie folgende Angaben mitteilen.

- Ein Code, der angibt, welches Sozialversicherungssystem Anwendung finden soll:
 - 1 = Krankenversicherung
 - 2 = Arbeitslosigkeit.
- Der Referenzbruttolohn des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivgehalts des Interessenten berechnet, und, falls erforderlich, auf der Basis eines Gehalts umgerechnet, das mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Der Beitragsbetrag, der auf den Referenzbruttolohn geschuldet wird.
- Anzahl der Tage (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird.
- Das Beginn- und Enddatum der Referenzperiode (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).