

der provinziellen und lokalen Verwaltungen
ÖFFENTLICHE SOZIAL VERSICHERUNGSANSTALT



LSSPLV

**ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN
QUARTALMELDUNG**

LLS
Viertes Quartal 2004

ERSTE TEIL

**EITLINIEN ZUM
AUSFÜLLEN DER
MULTIFUNKTIONELLEN
MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-
VERWALTUNGEN
(DMFAPPL)**

TITEL 1

EINLEITUNG

K A P I T E L 1

EINLEITUNG

1.1.101 Nachstehend finden Sie die Version von Oktober 2004 der Anweisungen, in denen erläutert wird, wie die DMFAPPL ausgefüllt werden muss. 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. Sie finden die technischen Informationen auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (<http://www.sozialesicherheit.be/deonderneming/tewerkstelling/kwartaalaangifte/> RSZPPO).

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

TITEL 2

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG VOR 2005

K A P I T E L 1

ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFAPPL

ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFAPPL

1.2.101 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, Berufskrankheiten 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.

Es gibt eine deutliche Kontinuität mit der vorigen LSSPLV-Meldung. **Im Jahre 2004** wurden bereits einige Initiativen ergriffen, um den multifunktionellen Charakter der Sozialversicherungsmeldung zu erhöhen. Bestimmte Begriffe (Arbeitsregelung, unbestimmte Maßperson usw.) wurden in Abhängigkeit vom neuen Meldemodell ab dem 01.01.2005 neu definiert. Gleichfalls werden zusätzliche Angaben angefordert, **um sie** den Sektoren **Arbeitslosigkeit**, Krankenleistungen **und** Berufskrankheiten **(im Rahmen der Meldung von Sozialrisiken) zur Verfügung stellen zu können.**

Es ist äußerst wichtig, dass Sie die nachfolgenden Leitlinien 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.

K A P I T E L 2

KONZEPT DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG VOR 2005

1.2.201 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.

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 bezuschusster 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 Teilzeitarbeitnehmer, 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 Vertragspersonal, Festangestellte...).
- In jeder Arbeitnehmerkategorie gibt es gegebenenfalls mehrere Arbeitnehmer.
- Pro Arbeitnehmer eventuell mehrere Arbeitsregelungen oder Beschäftigungszeilen.

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte

DMFAPPL

Eine Meldung pro Verwaltung

Beiträge pro einzelnen Arbeitnehmer, berechnet auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile

Ein Arbeitnehmer wird einmal angegeben (1)

Elektronisch

LSSPLV-Meldung vor 2005

Eine oder mehrere Meldungen pro Verwaltung

Beiträge, berechnet pro einzelnen Arbeitnehmer auf dem Niveau der Arbeitnehmerkategorie

Ein Arbeitnehmer wird pro arbeitnehmerkategorie angegeben (2)

Elektronisch oder auf Papier

(1) Die Eigenschaft (Arbeiter, Angestellter, fest ernannt usw.) wird auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile definiert.

(2) Die Eigenschaft (Arbeiter, Angestellter, fest angestellt usw.) wird auf dem Niveau der Arbeitnehmerkategorie definiert.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsmitarbeiter bis 30. April. Ab 1. Mai 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 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 Beitrags-satzes) werden für diese Löhne/Gehälter berechnet.

(Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Angestellter (Mai - Juni) werden auf 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 Vertrags-angestellter).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von **Arbeitnehmerzeilen** und innerhalb dieser Arbeitnehmer-zeilen von **Beschäftigungszeilen**.

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

TITEL 3

DER ARBEITGEBER

K A P I T E L 1

DER ARBEITGEBER

DER ARBEITGEBER

- 1.3.101* Anlässlich der Einführung einer DIMONA-Meldung für die Lokal- und Provinz-verwaltungen am 1. Januar 2003 wurde vom LSSPLV ein neues Arbeitgeberverzeichnis entwickelt. Dieses Verzeichnis enthält keine Gliederungsnummern mehr.

Das Arbeitgeberverzeichnis enthält die Identifikationsangaben der Zentralen Unternehmensdatenbank. Eine eindeutige ID-Nummer wird jeder Lokal- und Provinz-verwaltung infolge des Gesetzes vom 16.01.2003 zur Gründung einer Zentralen Unternehmensdatenbank (ZBU), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Gründung zugelassener Unternehmensschalter zugewiesen.

Das Arbeitgeberverzeichnis Ihrer Verwaltung kann auf der Portalsite der Sozial-ver-sicherung abgefragt werden (www.sozialesicherheit.be > Das Unternehmen > Beschäftigung > Arbeitgeberverzeichnis). Es gibt zwei Abfragemöglichkeiten: eine begrenzte Abfrage, die für jeden zugänglich ist, und eine vollständige Abfrage, die nur für die Benutzer zugänglich ist, die einen gesicherten Zugriff auf die Portalsite haben.

Die eindeutige Unternehmensnummer wird mit der Einführung der DMFAPPL zur Identifikation der dreimonatlichen Sozialversicherungsmeldung verwendet. Ab dem 1. Januar 2005 können die Gliederungsnummern (beispielsweise für ein ÖHSZ-Krankenhaus) nicht mehr zum Einreichen einer dreimonatlichen Meldung verwendet werden.

Im Herbst 2004 werden die LSSPLV-Mitglieder darüber informiert, welche Angaben der Lokal- oder Provinzverwaltung in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen wurden. Die Verwaltung wird etwaige Änderungen am Verzeichnis dem LSSPLV mit einem Web-formular melden können.

TITEL 4

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

K A P I T E L 1

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

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

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

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 Beitrags-prozentsätze 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.

K A P I T E L 2

DIE ARBEITNEHMERZEILE

DIE ARBEITNEHMERZEILE

1.4.201 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 Beitragsprozentsätzen), 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 ARBEITNEHMERKENNZAHLE
3. BEGINN- UND ENDDATUM DES QUARTALS
4. DER BEGRIFF GRENZGÄNGER
5. ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

DIE ARBEITGEBERKATEGORIE

1.4.202 Die Arbeitgeberkategorie gibt an, welche der folgenden Regelungen der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer anwendet. Beim Vertragspersonal gibt der Code an, welche Urlaubsregelung der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und welcher Pensionsregelung seine fest angestellten Arbeitnehmer beigetreten sind. Ein Arbeitgeber kann mehrere Arbeitgeberkategorien auf der Meldung angeben.

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 (27,5 %) werden dem LSSPLV von den Festangestellten geschuldet, die dem gemeinschaftlichen Pensionssystem der örtlichen Verwaltung, dem Pensionssystem der Neumitglieder des Landesdienstes oder dem Pensionsfonds der integrierten Polizei beigetreten sind.

Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes der LSSPLV finden Sie in Anlage 29 des Glossars. In der DMFAPPL können folgende 9 Arbeitgeberkategorien angegeben werden:

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor
953	Festangestellte – gemeinschaftliches Pensions- system der örtlichen Verwaltungen
954	Festangestellte – Pensionssystem der Neumitglieder des Landesdienstes
955	Festangestellte – eigenes Pensionssystem
956	Festangestellte – Altersvorsorgeanstalt
957	Festangestellte – Pensionsfonds der integrierten Polizei
958	Sonderkategorien
959	Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind

Die Werte 951 und 952 müssen für das Vertragspersonal verwendet werden und die Werte 953 bis 957 für die Festangestellten.

Der Wert 958 („Sonderkategorien“) ist für Studenten, Betreuer, Messdiener und Delegierte des Freisinnigen Rats, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Künstler und Tageseltern zu verwenden.

Der Wert 959 darf nur bei den „Arbeitnehmern, die nicht mehr im Dienst sind“ verwendet werden. Für diese Arbeitnehmer können nur noch bestimmte Sonderbeiträge geschuldet sein (siehe Kapitel 7).

Es gibt keinen Zusammenhang zwischen den Arbeitgeberkategorien in der DMFAPPL und den vier Arbeitgebertypen der LSSPLV-Meldung vor 2005. Diese Arbeitgebertypen bestimmten gleichfalls die Beitragsprozentsätze, sie entfallen aber in der DMFAPPL.

DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL

1.4.203 Die Arbeitnehmerkennzahl identifiziert den Arbeitnehmertyp und bestimmt – gemeinsam mit der Arbeitnehmerkategorie – die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge. Es gibt verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Vertragsangestellte, Vertragsarbeiter, bezuschusstes Vertragspersonal, Festangestellte, freiwillige Feuerwehrleute usw.

Indem die Urlaubsregelung für das Vertragspersonal und die Pensionsregelung der fest angestellten Personalmitglieder in der DMFAPPL über die Arbeitgeberkategorie angegeben werden, kann die Anzahl der Arbeitnehmerkategoriecodes in der LSSPLV-Meldung von vor dem 01.01.2005 reduziert werden.

Die unten stehenden Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Arbeitnehmerkategoriecodes in der LSSPLV-Meldung von vor dem 01.01.2005 und den Arbeitnehmerkennzahlen in der DMFAPPL wieder. Alle Arbeitnehmerkategoriecodes aus der früheren Meldung wurden konvertiert, außer dem Arbeitnehmerkategoriecode 740. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter müssen ab dem 1.1.2005 nicht mehr gemeldet werden.

In der ersten Tabelle finden Sie für jeden Arbeitnehmerkategoriecode aus der früheren LSSPLV-Meldung die entsprechende Kombination der Arbeitgeberkategorie und der Arbeitnehmerkennzahl in der DMFAPPL.

Die zweite Tabelle gibt für jede Arbeitnehmerkennzahl in der DMFAPPL die entsprechenden Arbeitnehmerkategoriecodes in der Meldung von vor dem 01.01.2005 an.

Die vollständige Liste der Arbeitnehmerkennzahlen der DMFAPPL finden Sie in der strukturierten Anlage 28 des Glossars Anlage 28 des Glossars enthält auch die Arbeitnehmerkennzahlen für die „zusätzlichen Beiträge“. Diese Kennzahlen sind erforderlich, um bestimmte Sonderbeiträge

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

exakt berechnen zu können, sie beziehen sich aber nicht auf eine Arbeitnehmerkategorie. Sie wurden nicht in die DMFAPPL-Anweisungen aufgenommen. .

TABELLE 1			
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
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, gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	130	951	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	951 oder 952	121
Handarbeiter – 18-25 Jahre alt – Königlicher Erlass 495	140	951 oder 952	132
Handarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Teilzeitschulpflicht – Königlicher Erlass 495	147	951 oder 952	131
Handarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden 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

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Vertraglich eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	167	952	102
Handarbeiter, gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	172	952	101

TABELLE 1

Beschreibung	Arbeitnehmer-kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit-geber	Arbeit-nehmer
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
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	197	951	101
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	198	952	101
Handarbeiter – IBF – Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitslose	199	951 oder 952	101
BEFRISTETE HANDARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal			
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	108	952	112
Wallonische Region – (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	112	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
Wallonische Region – (Urlaubsregelung im Privatsektor)	123	951	112

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im Privatsektor)	124	951	112
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	126	952	111
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 11.403,10 EUR	127	952	111
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugendarbeitsgarantie	128	952	112

TABELLE 1

Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
Wallon. und Brüss. Regierung – Kindertagesstätten	129	952	112
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 17.106 EUR	181	952	111
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 22.808 EUR	182	952	111
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
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	204	951	201
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	205	952	201
Geistesarbeiter, gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	230	951	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, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Teilzeitschulpflicht – Königlicher Erlass 495	247	951 oder 952	231
Geistesarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – sozioprofessionelle	248	951 oder 952	233

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Eingliederung			
„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

TABELLE 1			
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
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, gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	272	952	201
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 – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	297	951	201
Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	298	952	201
Geistesarbeiter – IBF – Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitslose	299	951 oder 952	201
BEFRISTETE GEISTESARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal			
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im Privatsektor)	200	951	212

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	208	952	212
Wallonische Region – (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	212	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

TABELLE 1

Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
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 11.403,10 EUR	227	952	211
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugendarbeitsgarantie	228	952	212
Wallonische und Brüsseler Region – Kindertagesstätten	229	952	212
Wallonische Region – (Urlaubsregelung im Privatsektor)	279	951	212
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 17.106 EUR	281	952	211
Brüsseler Region – 05.02.1998 – Prämie 22.808 EUR	282	952	211
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

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Nicht bezuschusstes Verwaltungspersonal – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	239	951	201
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

TABELLE 1

Beschreibung	Arbeitskategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
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

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

„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
„Soziale Maribel“-Maßnahme – eigenes Pensionssystem	617	955	601
„Soziale Maribel“-Maßnahme – Altersvorsorgeanstalt	618	956	601
FESTANGESTELLTE ÄRZTE			
Pflichtversicherte Ärzte – gemeinsames System	620	953	601
Pflichtversicherte Ärzte – eigenes System	621	955	601
Pflichtversicherte Ärzte – Neumitglieder	622	954	601

TABELLE 1			
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
Pflichtversicherte Ärzte – Altersvorsorgeanstalt	623	956	601
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – gemeinschaftl. 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 – Altersvorsorgeanstalt	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 – Altersvorsorgeanstalt	660	956	601

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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	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

TABELLE 1			
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategorie vor dem 01.01.2005	DMFAPPL	
		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
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 oder 959	851
Nicht geschützte lokale Mandatsträger	795	958	721

Für die fest angestellten Arbeitnehmer, die einer Altersvorsorgeanstalt oder einer eigenen Pensionskasse beigetreten sind, wurden in der DMFAPPL zwei Arbeitnehmerkennzahlen erstellt, je nachdem, ob der Arbeitgeberbeitrag für das Kindergeld (5,25%) dem LSSPLV bezahlt wird oder nicht. Die regionalen Wirtschaftsräte und die regionalen Entwicklungs-gesellschaften müssen für die Festangestellten die Arbeitnehmerkennzahl 602 verwenden. Die anderen Verwaltungen müssen den Code 601 für diese Arbeitnehmer angeben.

TABELLE 2		
Beschreibung	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Normale Beiträge		
Vertragshandarbeiter	101	102,103,104,105130,1 32,133,149 150,172,191,192193,1

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

		94,197,198 199
Vertragshandarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	102	164,165,166,167
Handarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	111	112,121,122,126,127 181,182
Handarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – PROJEKTE	112	108,117, 123,124 128,129,
Handarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – öffentliche Verwaltungen	113	119, 120
Handarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, § 7 des Gesetzes vom 08.07.1976 über die ÖSHZ, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 über den Mehrjahresplan für die Beschäftigungsmöglichkeiten	121	138
Handarbeiter – teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis zum vierten Quartal 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 – Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung beschäftigt sind – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Überbrückungsprojekte – Beschluss der Flämischen Regierung vom 24.07.1996	133	148
Vertragsgeistesarbeiter	201	202,203,204,205230,232,233,237239,249,250,254255,259,260,262263,272,275,276277,278,291,292293,294,297,298 299

TABELLE 2

Beschreibung	Arbeitnehmer-Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer-kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Vertragsgeistesarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	202	264,265,266,267256,261
Geistesarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	211	212,221,222,226,227281,282

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Geistesarbeiter-bezuschusstes Vertragspersonal – PROJEKTE	212	200,208,217,224 225,228,229,279
Geistesarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – öffentliche Verwaltungen	213	219,220
Geistesarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, § 7 des Gesetzes vom 08.07.1976 über die ÖSHZ, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 über den Mehrjahresplan für die Beschäftigungsmöglichkeiten	221	238
Geistesarbeiter – teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – 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
Geistesarbeiter – Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung beschäftigt sind – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Überbrückungsprojekte – Beschluss der Flämischen Regierung vom 24.07.1996	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 27.06.1969	252	271
Festangestellte – Kindergeld LSSPLV	601	601,602,607,608 609,610,611,617618,6 20,621,622623,625,62 6,649650,659,660
Festangestellte – Kindergeld außer LSSPLV (nur GER und GOM)	602	610,611

TABELLE 2

Beschreibung	Arbeitnehmer-Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer-kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Von den Sozialversicherungsbeiträgen freigestellte fest angestellte Ärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969	651	630,631,632,633635,6 36
Leiter und Betreuer im Sozial- und Kulturbereich, befreit kraft 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

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

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
Tageseltern	761	761, 762, 763
Sonderbeitrag für Studenten		
Studenten, freigestellt auf der Grundlage von Art. 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	701	700
Sonderbeitrag für entlassenes satzungsmäßig eingestelltes Personal		
Beitrag für entlassenes satzungsmäßig eingestelltes Personal – Kranken- und Invaliditätsversicherungregelung	671	/
Beitrag für entlassenes satzungsmäßig eingestelltes Personal – Arbeitslosenregelung	672	/

Die entlassenen satzungsgemäß eingestellten Arbeitnehmer müssen – im Gegensatz zur LSSPLV-Meldung von vor dem 01.01.2005 – mit den Arbeitnehmerkennzahlen 671 (Kranken- und Invaliditätsversicherungregelung) und 672 (Arbeitslosenregelung) in der DMFAPPL angegeben werden. Der Referenzbruttolohn muss ab dem 01.01.2005 noch angegeben werden, aber nicht mehr mit einem separaten Zahlungscode (siehe unten).

BEGINN- UND ENDDATUM DES QUARTALS

1.4.204 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 Beginndatum das Beginndatum 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.

DER BEGRIFF GRENZGÄNGER

1.4.205 Diese Zone muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines Grenzgängers hat.

Nur Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, können die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

französi-schen Grenzregion wohnen, muss deshalb die Zone „Grenz-gänger“ der Arbeit-nehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie den durch den FÖD (Föderalen Öffentlichen Dienst) Finanzen erforderlichen Bedingungen entsprechen. Die Angabe darf nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (beispielsweise wenn der Grenzgänger aus der Grenz-region auszieht).

ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

1.4.206 Das Verzeichnis der Zentralen Unternehmensdatenbank wird, neben der Unternehmens-nummer der lokalen oder Provinzverwaltungen, auch die ID-Nummern ihrer Niederlas-sungseinheiten 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 Kulturzentrum, ein Museum, einen Containerpark usw. haben.

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 Arbeit-nehmer 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.

K A P I T E L 3

DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE

1.4.301

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 aufgeteilt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch weitreichende Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Leistungen 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. ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG
5. DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MAßPERSON
6. TYP DES ARBEITSVERTRAGS
7. MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT
- 7.1 ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITS-UNFÄHIG-KEIT 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 TRINKGELDERN BEZAHLTE ARBEIT-NEHMER
14. ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN)
15. MELDUNG DURCH TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITS-VER-TRAG GEBUNDEN SIND

BEGINN- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE

1.4.302

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 Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungs-verhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum 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.

DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN

1.4.303 **Kündigungsschädigung**

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 Kündigungsschädigungen 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 Kündigungsschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.2005 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Lohn- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2005 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.2005 bis 31.08.2005 (sofern dieser Zeitraum nicht in mehrere geschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsschädigung für die Periode vom 01.09.2005 bis 30.09.2005.
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsschädigung für die Periode vom 01.10.2005 bis 31.12.2005.
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsschädigung für die Periode vom 01.01.2006 bis 31.12.2006.
- **Zeile 5:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsschädigung für die Periode vom 01.01.2007 bis 28.02.2007 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Ausgenommen in den ziemlich außerordentlichen, in der Gesetzgebung über Arbeitsverträge vorgesehenen 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(4) 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 fiele, **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 **ausschließlich** 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.

(4) Nur Lokal- und Provinzverwaltungen, die medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, fallen unter das Gesetz vom 4. Januar 1974.

NACE-CODE

1.4.304 Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für die Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden.

Die pauschale Beitragsermäßigung in Höhe von max. € 322,00 für die „Soziale Maribel“-Maßnahme wird durch das LSSPLV anhand des NACE-Codes, der minimalen halbbeitlichen Beschäftigung und der Angabe in der Zone „Maßnahme zur Beschäftigungsförderung“ (siehe unten) berechnet.

Um den Sektor mit dem dazugehörigen Code zu wählen, bestimmt man die Hauptaktivität des Dienstes oder der Abteilung beim Arbeitgeber, für den die Leistungen erbracht werden. In der strukturierten Anlage finden Sie eine Liste der Nace-Codes, die für das LSSPLV gelten.

Wenn der Arbeitnehmer für die erbrachten Leistungen, die zur Beschäftigungszeile gehören, gleichzeitig in verschiedenen Diensten aktiv ist, zu denen verschiedene NACE-Codes gehören, muss der Code der wichtigsten Aktivität ausgefüllt werden. Dies wird bestimmt, indem die Aktivität des Dienstes gewählt wird, in dem der Arbeitnehmer die meisten Stunden leistet.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst wechselt, nimmt man die Aktivität des Dienstes am letzten Tag des Quartals oder am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

Wenn es nicht möglich ist, beim Arbeitgeber verschiedene Dienste zu unterscheiden oder wenn der Dienst allgemeine politische Aktivitäten durchführt, die typisch für die Lokalverwaltung sind, wählt man den Sektor der Hauptaktivität des Arbeitgebers. In einigen Fällen müssen bestimmte Dienste aber einen separaten Code erhalten, der detailliertere Informationen zur spezifischen Aktivität des Dienstes enthält, in dem die Leistungen erbracht werden, wobei diese Aktivität deshalb von der allgemeinen Hauptaktivität des Arbeitgebers abweicht. Nachstehend finden Sie die Ämter, die separat anzugeben sind. Ämter, für die kein separater Code und keine separate Beschreibung verfügbar sind, erhalten den allgemeinen Code.

Kommunal- und Provinzverwaltungen

Ämter oder Teile der Lokalverwaltungen, die auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind (z. B. Kinderbetreuung, Streetwork, beschützende Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankentransport usw.), Bildung (kommunaler und Provinzunterricht usw.), Kultur (Kulturfunktionär, Bibliotheken, Museen, Archive, Kulturzentren usw.), Sport (Sportfunktionär, Schwimmbad, Sport-halle usw.), Umwelt (Containerpark, Förster, Straßenreinigung usw.), Tourismus oder Erholung (Campingplätze, Jugendherbergen, Feriendörfer, touristische Dienste usw.), Industrie (Hafenbetrieb, Elektrizitätswerk, Schlacht-haus usw.), öffentliche Sicherheit (Feuerwehr), Kreditgewährung (Pfandhaus), erhalten einen detaillierteren Code, der vom allgemeinen Code für Kommunal- oder Provinzverwaltungen abweicht.

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Die übrigen Ämter wie die administrativen Dienste (Einwohnermeldeamt, Umweltamt, Personalwesen usw.) und die unterstützenden Dienste (Grün-dienst, technischer Dienst usw.) bei Kommunen oder Provinzen erhalten den allgemeinen Code, der die Hauptaktivität des Arbeitgebers wiedergibt (75.113 für Provinzen und 75.114 für Kommunen).

ÖHSZs

Die Ämter, die sich mit Gesundheit (ÖHSZ-Krankenhäuser, ÖHSZ-Heimpflege) und gesellschaftlichen Dienstleistungen (ÖHSZ-Altenheime, ÖHSZ-Kinderbetreuung, Heim- und Altenpflege, Behinderteneinrichtungen usw.) befassen, erhalten einen eigenen Code.

Die übrigen allgemeinen Dienste der ÖHSZs und die allgemeinen 'Beistands-dienste' erhalten den allgemeinen Code für ÖHSZ (75.115).

Interkommunalen

Für Interkommunalen muss der Code der betreffenden Hauptaktivität genommen werden.

Wenn die Interkommunale in verschiedenen Sektoren aktiv ist, zu denen mehrere Codes gehören, wählt man den Code, der am besten dem Dienst entspricht, der die Leistungen erbringt.

Polizeizonen

Alle Mitglieder der Lokalpolizei erhalten den Code 75.245 ("Lokalpolizei").

Einige Beispiele:

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (92.613 *Betriebung sonstiger Sportanlagen und Sporteinrichtungen*).

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen in einem Provinzzentrum, das sich mit naturwissenschaftlicher Forschung befasst. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Forschungsaktivitäten eingetragen (73.100 *naturwissenschaftliche Forschungs- und Entwicklungsarbeit*).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Pfleger beim Heimpflegedienst eines ÖHSZ. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für gesellschaftliche Dienstleistungen eingetragen (85.323 *Sonstige gesellschaftliche Dienstleistungen ohne Wohnraumbeschaffung*).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Informatiker bei einer Interkommunalen für die Stromverteilung. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für die Stromverteilung eingetragen (40.100 *Erzeugung und Verteilung von Elektrizität*).

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Cafeteria eines ÖHSZ-Krankenhauses. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für das Krankenhaus eingetragen (85.110 *Krankenhaus*).

ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG

1.4.305

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 mit der Arbeitsregelung „0“ an.

Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?

Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnittlichen) Anzahl der Tage **pro Woche** überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Arbeitnehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht“. Mit den obigen Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der weniger lang im Dienst ist (beispielsweise hat er einen Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung die Anzahl der Tage pro Woche angeben, die er hätte arbeiten sollen, wenn er für eine längere Periode eingestellt worden wäre. Nachstehend (1.4.318) finden Sie **einige praktische Beispiele**.

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON

1.4.306 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 und den etwaigen Anpassungen im Rahmen der Maßnahmen zur Neuorientierung der Arbeitszeit (z.B. Laufbahnunterbrechung) steht.
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. Die normale durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche ist bei den Lokal- und Provinzverwaltungen auf 38 Stunden festgelegt, kann aber von Verwaltung zu Verwaltung und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwanken.

Auf der Meldung muss die tatsächliche Anzahl der Stunden angegeben werden. Wenn ein Beamter freiwillig in die Viertagewocheregelung oder die Halbzeit-Frühpension wechselt, ändert sich die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Maßperson nicht, sondern wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers verringert.

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.

TYP DES ARBEITSVERTRAGS

1.4.307 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. 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 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. bezuschusst wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Schulträger übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche einige Stunden umfasst, die einem voll-ständigen 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 Teilzeitarbeitsvertrag 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 auch pro Beschäftigungszeile die normale, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 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.

MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

1.4.308 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 Halbzeitfrühpension und der freiwilligen Viertage-woche ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag erhalten, um den Lohnverlust im Vergleich zu den früheren Leistungen **teilweise** auszugleichen. Diese Beträge müssen als gesonderter Lohnbestandteil angegeben werden (siehe Bezahlungs-codes 851 und 452 bei der Besprechung der Bezahlungsmeldung).

5 = angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h., wenn der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbringt,

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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 4) 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“ (Code 5) 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 (Code 4).

ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITS- UNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES BERATENDEN ARZTES

1.4.309 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.
- 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;
- 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 pro Leistungscode die Anzahl der Stunden und Tage sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38).

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 und 494 Stunden) 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 01. Juli bis 15. August. 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. August bis 15. September. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Maßperson (auch 38) ausgefüllt. 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. September bis 30. September. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und der entsprechende Lohn angegeben.

MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

1.4.310 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 benutzt werden für:

- § eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufs-umschulungs-programms;
- § eine Beschäftigung im Rahmen der sozialen Eingliederungswirtschaft;

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

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, erster Absatz, 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, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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;

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

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

23 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „soziale 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 oder nicht.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (beispielsweise ein Vertrag für eine erste Arbeitsstelle mit Anwendung der „Soziale Maribel“-Maßnahme), hat der Code für den Vertrag für eine erste Arbeitsstelle Vorrang. In diesem Fall geben Sie in dieser Zone deshalb nur diesen Code an (10 bis 18).

STATUS

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

A = Künstler. Es handelt sich hier um Musiker und Schauspieler, sowohl dann, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsvertrags arbeiten als auch dann, wenn sie unter ähnlichen Bedingungen wie bei einem Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 3, 2° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 arbeiten.

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 zusätzliche Arbeitskräfte in der Cafeteria eines Schwimmbads, (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 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 = Berufsfeuerwehrleute

T = befristeter Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (= diskontinuierlicher Arbeiter, anderer als Heimarbeiter und Arbeitnehmer, der durch ein zugelassenes Zeitarbeitsbüro einem Benutzer zur Verfügung gestellt wird).

Es sind die Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit entsprechen muss.

V = Betreuungs- und Pflegepersonal und ärztliches Hilfspersonal.

BEGRIFF PENSIONIERT

- 1.4.312 Muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Es betrifft die Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente oder eine gesetzliche Hinterbliebenenrente haben.

TYP DES LEHRLINGS

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

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter

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

ART DER BEZAHLUNG

- 1.4.314 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;
 - über das System der Dienstleistungsschecks 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.

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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 usw.).

Alle Arbeitnehmer, die über Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, müssen mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden.

FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDERN BEZAHLTE ARBEITNEHMER

- 1.4.315 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.

ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN)

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

MELDUNG DURCH TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND

- 1.4.317 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, die 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 Leistungs-codes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSSPLV <http://www.rsppo.fgov.be> heruntergeladen werden kann.

PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEITNEHMERS

- 1.4.318 In einer Verwaltung wird normalerweise an fünf Tagen pro Woche (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden. (7.36 Stunden dezimal ausgedrückt als 7,60).

Die Angabe Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitlich beschäftigt entsprechend der üblichen Arbeitsregelung.

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 3 Tagen pro Woche, 7.36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

C. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 5 Tagen pro Woche, 4 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

D. Ein Arbeitnehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7.36 Stunden/Tag:

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag für 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Status: S

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Teilzeitvertrag für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet er 4 und am anderen 6 Stunden:

Meldeweise:

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde –, er pro Woche 25 Stunden, verteilt über fünf Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25
 $\{(4 + 6) : 2\} \times 5\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

In der Annahme, dass wenn er länger im Dienst bleiben würde, er pro Woche 20 Stunden, verteilt über vier Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20
 $\{(4 + 6) : 2\} \times 4\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (beispielsweise als Animator an einem Sporttag) eingestellt.

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Status: LP

Beispiele von Arbeitnehmern in Laufbahnunterbrechung

I. Ein Vollzeitmitarbeiter unterbricht in einer bestimmten Periode vollzeitlich seine Laufbahn.

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitmitarbeiter unterbricht in einer bestimmten Periode teilzeitlich seine Laufbahn (3 Tage Arbeit und 2 Tage Laufbahnunterbrechung pro Woche)

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

TITEL 5

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

1.5.101 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.

ZEILENUMMER BEZAHLUNG
ZAHLUNGSCODE
ÜBERSICHTSTABELLE
ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE
ANTEIL DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS
BEZAHLUNG

K A P I T E L 2

ZEILENNUMMER BEZAHLUNG

ZEILENNUMMER BEZAHLUNG

1.5.201 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.

K A P I T E L 3

ZAHLUNGSCODE

ZAHLUNGSCODE

1.5.301 Der Zahlungscode gibt den betreffenden Vorteil an. Das LSSPLV geht davon aus, dass es für jede Lohnkomponente einen spezifischen Lohn- oder Zahlungscode gibt. Ab dem 1.1.2005 müssen Sie allerdings darauf achten, dass die Lohnangaben pro Zahlungscode auf dem Niveau der Beschäftigungszeile zusammengezählt werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie pro Zahlungscode-Kategorie eine Übersicht über die Änderungen im Vergleich zur Meldung von vor dem 1.1.2005. Nachstehend werden die folgenden Zahlungscode-Kategorien behandelt:

1. der Grundlohn
2. der angepasste Lohn bei Krankheit und Unfall
3. die Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags
4. die zusätzlichen Entschädigungen
 - o allgemeiner Art
 - o allgemeiner Art, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden
 - o speziell für bestimmte Personalkategorien.

Am Ende der Besprechung der Zahlungscode finden Sie zwei Umrechnungstabellen mit den Lohncodes, die vor 2005 in der LSSPLV-Meldung angegeben werden konnten, und die Zahlungscode 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 Provinzverwaltungen“.

DER GRUNDLOHN

1.5.302 Der **normale Lohn** wird mit dem Zahlungscode 101 angegeben. Auf den normalen Lohn oder den Grundlohn ohne gesetzliche oder übertarifliche Prämien und Entschädigungen werden Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Er umfasst:

- den Lohn/das Gehalt für normale, tatsächlich geleistete Arbeit für Vertragsarbeitnehmer
- das Tarifgehalt der Festangestellten
- die Trink- und Bedienungsgelder für Arbeitnehmer, die durch Trink- und Bedienungsgelder vergütet werden (vor dem 1.1.2005 wurden diese mit dem Lohncode 110 angegeben).
- die Pauschzahlungen für Arbeitnehmer, die durch Pauschzahlungen vergütet werden (vor dem 1.1.2005 wurden diese mit dem Lohncode 111 angegeben).
- 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 (vor dem 1.1.2005 wurden diese mit dem Lohncode 101 oder 140 angegeben).
- das einfache Urlaubsgeld
- den Lohn/das Gehalt bei Abwesenheit mit Lohn-/Gehaltsfortzahlung
- die Entschädigung nach Verfügbarkeit wegen Krankheit oder Gebrechen (vor dem 1.1.2005 wurden diese mit dem Lohncode 121 angegeben).
- die Sachvorteile für fest angestellte Hausmeister, die nur mit Sachvorteilen bezahlt werden (vor dem 1.1.2005 wurden diese mit dem Lohncode 150 angegeben).

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 Arbeitswiederaufnahme stets wieder ein garantierter Lohn geschuldet.

DER ANGEPASSTE LOHN BEI KRANKHEIT ODER UNFALL

1.5.303 Auf den angepassten Lohn bei Krankheit und Unfall werden keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Mit dem Zahlungscode 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-/Gehaltsgrenze, die für die Berechnung der Kranken- und Invaliditätsgeldleistung in Frage kommt, nicht überschreitet. Zahlungscode 212 wird in der DMFAPPL für alle Vertrags-handarbeiter und für Vertragsgeistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

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

Ab dem 1.1.2005 unterliegen alle dem LSSPLV beigetretenen Verwaltungen ohne Ausnahme für ihre Arbeitnehmer der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors. Die Lohncodes für vorübergehende Arbeitsunfähigkeit wegen eines Arbeitsunfalls bei einer Interkommunalen ohne fest angestelltes Personal, die für ihre Arbeitnehmer der Arbeitsunfallregelung des Privat-sektors beigetreten ist, wurden abgeschafft.

DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

1.5.304 Die Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden, werden mit den Codes 130 und 131 angegeben.

Mit dem Zahlungscode 130 werden die Entschädigungen angegeben, die in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es geht ausschließlich um Entschädigungen, die vertraglichen Personalmitgliedern zugebilligt 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 Zahlungscode 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 Zahlungscode 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.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN

1.5.305 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 können allen Personalmitgliedern bzw. Mitarbeitern gewährt werden. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und den Lohncodes 801 bis 899 angegeben.

Die Prämien, Zulagen und zusätzlichen Entschädigungen, **die für bestimmte Personalkategorien spezifisch sind**, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und mit den Zahlungscode 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen, Entschädigungen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugebilligt werden (Feuerwehrpersonal, Polizeipersonal, Lehrpersonal, Pflegepersonal usw.).

Die zusätzlichen Entschädigungen, auf die **Sozialversicherungsbeiträge** geschuldet werden, müssen stets mit den Zahlungscode 801 bis 999 angegeben werden.

Die zusätzlichen Entschädigungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen **befreit** sind, müssen stets mit den Zahlungscode 401 bis 599 angegeben werden.

Hinsichtlich der Kodifizierung wird ab dem 1.1.2005 der Unterschied zwischen den Codes für zusätzliche Entschädigungen, die Artikel 30, § 2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entsprechen, und für zusätzliche Entschädigungen, die diesem Artikel nicht entsprechen, abgeschafft. Jeder Lohncode hat in der DMFAPPL eine eindeutige Bedeutung, die für die vertraglich und fest angestellten Arbeitnehmer gleich ist und dadurch bestimmt wird, ob Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden oder nicht.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN ALLGEMEINER ART

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 Meldequartals 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 Vertragshausmeistern 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

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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 (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- § Gehaltsaufschläge für die fest angestellten Hausmeister, die kein Tarifgehalt erhalten und durch Vorteile in Sachleistungen vergütet werden (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- § Zusatzleistungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- § Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- § der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- § Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- § Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art
- § Vorteile aller Art (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 407 und 807 angegeben)
- § Überstundenzulage, sektorspezifische Zulage oder ähnliche Jahresprämie (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 418 und 818 angegeben)
- § Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation von den und die Aufsicht über die Wahlen (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit dem Lohncode 420 angegeben)
- § Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit (diese wurde vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 431 und 831 angegeben)
- § Entschädigung für unregelmäßige oder unerwartete Arbeit (diese wurde vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 432 und 832 angegeben)
- § Produktivitätsprämie (diese wurde vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 433 und 833 angegeben)
- § 74,37 EUR pro Jahr, die dem in der anerkannten Familien- und Altenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt werden (diese wurden vor dem 1.1.2005 mit den Lohncodes 460, 860 und 517 angegeben)
- § Umstrukturierungsprämie für das pflegende und betreuende Personal und das medizinische Hilfspersonal (diese wurde vor dem 1.1.2005 mit dem Lohncode 513 angegeben).

Die Kosten für den Arbeitgeber werden 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.

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 Entschädigung **für Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen, die anderen Personalmitgliedern als denen in öffentlichen Feuerwehrdiensten und der Gemeindepolizei zugebilligt werden**, (Rundschreiben BA 94/09 vom 13.07.1994 des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft) ist Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen und mit dem Lohncode 835 (Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen) anzugeben.

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 452 (freigestellt) und 851 (sozialversicherungspflichtig) 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 870 anzugeben.

Es handelt sich um den Vorteil, auf den der Solidaritätszuschlag von 33 % geschuldet wird (siehe Allgemeine Anweisungen für 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. Die entlassenen Festangestellten sind mit den Arbeitnehmerkennzahlen 671 und 672 anzugeben (siehe oben). Für den fiktiven Lohn muss der Zahlungscode 101 verwendet werden.

Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden

Für die **zusätzlichen Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals** zugebilligt werden und die Sozialversicherungsbeiträgen 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.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BESTIMMTE PERSONAL-KATEGORIEN

Die zusätzlichen Entschädigungen werden mit den Lohncodes 501 bis 599 angegeben, wenn keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, und mit den Lohncodes 901 bis 999,

wenn Beiträge geschuldet werden.

Eine Reihe weiterer Entschädigungen, die vor dem mit verschiedenen Lohncodes angegeben wurden, sind in der DMFAPPL zusammengefasst in einem Lohncode angegeben. Andere Codes, die wenig benutzt wurden, wurden abgeschafft.

In einigen Fällen, in denen die zusätzliche Entschädigung für bestimmte Personal-kategorien durch einen allgemeinen Lohncode für zusätzliche Entschädigungen ersetzt wurde, müssen Sie die Personalkategorie in der Zone "Statut des Arbeitnehmers" auf dem Niveau der Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers angeben. Die Werte dieser Personalkategorien finden Sie in Kapitel 3.B.10 (siehe oben).

Für das **pflegende sowie betreuende Personal und das medizinische Hilfspersonal** gibt es in der DMFAPPL keinen separaten Code mehr für die "Umstrukturierungsprämie (29,35 EUR/Monat)", die "sonstigen spezifischen Entschädigungen" (die mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen), die "Bereitschaftsentschädigung" und die "Jahresprämie in Höhe von 74,37 EUR, die infolge des Beschlusses der flämischen Exekutive dem Personal gewährt wird, das in den anerkannten Familien- und Altenpflegediensten beschäftigt wird". Diese Entschädigungen werden in der DMFAPPL mit den allgemeinen Lohncodes angegeben.

Für die **Ärzte** werden in der DMFAPPL mit dem Lohncode 921 sowohl die Tarife als auch das Garantiegehalt, der garantierte Teil am Pool als auch die Honorare angegeben.

Die „sonstigen spezifischen Entschädigungen“ der Ärzte werden in der DMFAPPL mit dem Lohncode 833 oder 834 angegeben, je nachdem, ob die Entschädigungen nicht von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals abhängen, oder ob sie unmittelbar mit den während eines Quartals erbrachten Leistungen in Verbindung stehen.

Für die **freiwillige Feuerwehr** werden die Entschädigungen für (regelmäßige) 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. Wenn die Entschädigungen den Grenzbetrag überschreiten, muss der Lohncode 942 verwendet werden. Ihre Verwaltung muss deshalb selbst bestimmen, ob der Grenzbetrag für die regelmäßigen Leistungen überschritten wurde.

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

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

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 01/01/2005 müssen hierfür die allgemeinen Lohncodes 435 (von Beiträgen freigestellt) und 835 (Sozial-versicherungsbeiträgen 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 822 angegeben werden. Der Lohncode 555, der für diese Entschädigung vor dem 01/01/2005 verwendet wurde, kann nicht mehr verwendet werden.

Der Gehaltsaufschlag, der einem stellvertretenden Polizeikommissar zugebilligt wird, der im Bereitschaftsdienst von 22 Uhr bis 6 Uhr an Sonn- und Feiertagen arbeitet, kann in der DMFAPPL mit den Lohncodes 426 oder 826 angegeben werden. Wenn auf den Gehaltsaufschlag Sozialversicherungs- und Rentenbeiträge geschuldet werden, muss man den Lohncode 826 benutzen. Wenn nur Rentenbeiträge einbehalten werden, muss der Lohncode 426 angewandt werden. Der Lohncode 558, der auch für diese Entschädigung vor dem 1.1.2005 benutzt wurde, wurde in der DMFAPPL abgeschafft.

Die meisten anderen Lohncodes für das Polizeipersonal des alten Statuts bleiben in der DMFAPPL erhalten. Dies gilt jedoch nicht für die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst, 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 Entschädigungen werden in der DMFAPPL unter dem allgemeinen Lohncode 837 angegeben. Code 553, der in der LSSPLV-Meldung vor dem 01/01/2005 für diese Entschädigung angegeben wurde, wurde abgeschafft.

Für das **Polizeipersonal, das sich für das neue Statut entschied**, gibt es nur zwei Lohncodes.

Die „Zulagen und Entschädigungen, die Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind“, werden in der DMFAPPL mit dem Lohncode 970 angegeben. Mit diesem Lohncode werden folgende Entschädigungen angegeben:

- § Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 563 angegeben)
- § Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 564 angegeben)
- § Funktionszulage (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 565 angegeben)
- § Zulage für den Ausbilder (vor dem 01/01/2005 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 01/01/2005 mit dem Lohncode 567 angegeben)
- § Zulage für den Mentor (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 568 angegeben)
- § Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“ (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 569 angegeben)
- § Zulage für besondere Luftfahrtleistungen (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 570 angegeben)
- § Zulage für Lehraufträge (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 571 angegeben)
- § Auswahlzulage (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 572 angegeben)
- § **Zulage für das Personal des operativen Rahmens und des Verwaltungs- und logistischen Rahmens der föderalen Polizei und des Korps der lokalen Polizei, die 2001 mit Informatikaufgaben betraut wurden (vor dem 1.1.2005 mit Lohncode 576 angegeben).**

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

- § Zulage für tatsächliche Nachforschungskosten (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 580 angegeben)
- § Entschädigung für Telefonkosten (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 581 angegeben)
- § Zulage für die Betreuung eines Polizeihundes (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 582 angegeben)
- § Zulage für ständigen Dienst bei SHAPE (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 583 angegeben)
- § Entschädigung für Verpflegungs-, Aufenthalts-, Reise- und Umzugskosten (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 584 angegeben)
- § Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschifffahrt (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 585 angegeben)
- § Entschädigung für Bestattungskosten (gemeinschaftlich für Personalmitglieder und Beamten der föderalen Ministerien) sowie Beihilfe des Staates, einer Gemeinde oder einer Mehrgemeindezone zu bestimmten Bestattungskosten (vor dem 01/01/2005 mit dem Lohncode 586 angegeben).

K A P I T E L 4

ÜBERSICHTSTABELLEN

ÜBERSICHTSTABELLEN

1.5.401 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.

Die Beschreibungen der Entschädigungen sind in verkürzter Form aufgenommen. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung, die mit Eingang vom 1. Januar 2005 in der LSSPLV-Meldung verwendet werden können, finden Sie in Anlage 32 des „Glossars“ der DMFAPPL.

TABELLEN VON LOHNCODES DMFAPPL

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
Lohncodes parallel mit Leistungscode		
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
Entschädigungen bei der Beendigung des Arbeitsvertrags		
Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber	130	130,131

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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 vorübergehende Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall – Regelung Privatsektor	221	/
teilweise vorübergehende Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall – Regelung Privatsektor	231	/
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Lohn/Gehalt Überstunden – entsprechend Art. 30	401	401, 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, 806

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
sonstige Vorteile in Form von Schecks – nicht entsprechend Art. 30	804	804, 806
Sachvorteile – Vertragshausmeister	405	404, 406, 804, 806

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Sachvorteile – entsprechend Art. 30	406	404, 406, 804,806
Sachvorteile – nicht entsprechend Art. 30	806	804,806
Vorteile aller Art – entsprechend Art. 30	407	433, 434, 833, 834
Vorteile aller Art – nicht entsprechend Art. 30	807	833, 834
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409	409
doppeltes Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	410	310
einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	411	311
(doppeltes) Urlaubsgeld	412	312
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	413	313
(doppeltes) Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	414	314
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	415	315
Weihnachtsgeld – entsprechend Art. 30	417	417, 817
Weihnachtsgeld – nicht entsprechend Art. 30	817	817
Überstundenzulage, sektorieller Aufschlag – entsprechend Art. 30	418	433, 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	421,821
Diplomvergütung – entsprechend Art. 30	422	422,822
Diplomvergütung – nicht entsprechend Art. 30	822	822

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Entschädigung Kenntnis zweiter Sprache – entsprechend Art. 30	423	423,823
Entschädigung Kenntnis zweiter Sprache – nicht entsprechend Art. 30	823	823
Zuschlag höhere Funktion – entsprechend Art. 30	424	424, 824
Zuschlag höhere Funktion – nicht entsprechend Art. 30	824	824

TABELLE 1

BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
Kleidungsvergütung	428	441
Entschädigung für Unterkunft	429	441
Reise- und Aufenthaltskosten	430	441
Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit – entsprechend Art. 30	431	434, 834
Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit – nicht entsprechend Art. 30	831	834
Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit – entsprechend Art. 30	432	434,834
Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit – nicht entsprechend Art. 30	832	834
Produktivitätsprämie – entsprechend Art. 30	433	434, 834
Produktivitätsprämie – nicht entsprechend Art. 30	833	834
sonstige Zulagen und Prämien – entsprechend Art. 30	434	433,434, 833, 834
sonstige Zulagen und Prämien – nicht entsprechend Art. 30	834	833, 834

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Entschädigung Nacht- und Sonntagsleistungen -entsprechend Art. 30	435	435, 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, 836
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – nicht entsprechend Art. 30	836	836
Bereitschaftsdienstzulage – entsprechend Art. 30	437	437, 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

TABELLE 1

BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCOD E IN DER DMFAPPL
doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	449	349
doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	450	350

**EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND
PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

Gehaltsaufschlag – 4-Tagewoche	451	851
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis	452	452
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	770
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	506,906
Ausgleich – kein Zusammenhang zusätzliche Leistungen – nicht entsprechend Art. 30	906	906

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltsaufschlag außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – entsprechend Art. 30	510	510
Gehaltsaufschlag außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – nicht entsprechend Art. 30	511	910

TABELLE 1

BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
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, 837
Bereitschaftsdienstzulage – nicht entsprechend Art. 30	915	837
1,12 EUR pro Stunde für Leistungen an Wochenend- oder Feiertagen	516	916
74,37 EUR pro Jahr für anerkannte Familien- und Altenhilfsdienste	517	433, 833
Jahresprämie von 12,67 EUR	518	918
sonstige spezifische Entschädigungen – entsprechend Art. 30	519	433, 434, 833, 834
sonstige spezifische Entschädigungen – nicht entsprechend Art. 30	919	833, 834
Jahresprämie von 148,74 EUR	520	919
Ärzte		
Tarifgehalt	521	921

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Garantiegehalt	522	921
garantierter Anteil am Pool	523	921
variabler Teil am Pool	524	924
Honorare	525	921
sonstige spezifische Entschädigungen	529	833, 834
freiwillige Feuerwehrleute		
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von Dienst 100	540	940
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, 942
doppeltes Urlaubsgeld	543	312
doppeltes Urlaubsgeld für den 3., 4. und 5. Tag der 4. Urlaubswoche	544	350
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst für den 3., 4. und 5. Tag der 4. Urlaubswoche	545	349
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	546	314
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	547	313

TABELLE 1

BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigung für Beamten der Staatsanwaltschaft	425	/

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Gehaltsaufschlag stellvertretender Kommissar	426	958
Gehaltsaufschlag Ortspolizist	427	/
Gehaltsaufschlag (Haupt)inspekteure 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		
Offizieren für den Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltsaufschlag (POL 44)	551	951
Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen (Königlicher Erlass vom 20.06.1994)	554	435, 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	958
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

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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

TABELLE 1

BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
Zulage besondere Luftfahrtleistungen	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
Zulage Informatikaufgaben 2001	576	970
Übergangszulagen	592	992
Entschädigung tatsächliche Nachforschungskosten	580	570
Entschädigung Telefon	581	570
Entschädigung Betreuung Polizeihund	582	570
Entschädigung Dienst bei SHAPE	583	570
Entschädigung Verpflegungs-, Aufenthalt-, Reise- und Umzugskosten	584	570
Entschädigung Reisen Binnenschiffahrt	585	570

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Entschädigung Bestattungskosten	586	570
---------------------------------	-----	-----

TABELLE 2

BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.200 5
Basislohn/-gehalt		
indexierter Basislohn/-gehalt (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101	101, 110, 111, 120, 121,150
Berufskrankheiten – im öffentlichen Sektor		
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
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, 216
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 2. , 3. und 4. Krankheitswoche – Vertragspersonal	213	213, 214
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzleistungen	215	215
Urlaubsgeld		
(doppeltes) Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	310	410
einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	311	411
(doppeltes) Urlaubsgeld	312	412, 543

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	313	413, 547
(doppeltes) Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	314	414, 546
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	315	415
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	349	449, 545
doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	350	450, 544

TABELLE 2

BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.200 5
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
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
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – freigestellt	404	404, 405, 406
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – freigestellt	406	404, 405, 406
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409	409
Weihnachtsgeld – freigestellt	417	417
Erschwernis- und Standortzulage – freigestellt	421	421
Diplomvergütung – freigestellt	422	422

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	423	423
Zulage höhere Funktion – freigestellt	424	424
andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – freigestellt	433	407, 418, 434, 460, 517, 519
andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – freigestellt	434	407, 420, 431, 432, 433, 434,519
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 – freigestellt	436	436
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437	437,515
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt (Kündigungsschädigung für geschützten Arbeitnehmer)	440	440
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	441	428,429, 430,441
Fahrtkosten von und zur Arbeit	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaftsorganisation zuerkannter Betrag	443	443

TABELLE 2

BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Aufschlag Sozialversicherungsvorteil (beispielsweise Förderprämie Laufbahnunterbrechung)	444	444
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem	452	452

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Dienst auf Halbtagsbasis		
Rente bleibende Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	490
Überstundenlohn – unterworfen	801	401,801
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – unterworfen	804	404, 405, 406, 804, 806
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – unterworfen	806	404, 405, 406, 804, 806
Weihnachtsgeld – unterworfen	817	417, 817
Erschwernis- und Standortzulage – unterworfen	821	421
Diplomvergütung – unterworfen	822	422, 822, 555
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – unterworfen	823	423, 823
Zulage höhere Funktion – unterworfen	824	424, 824
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 – leistungsgebunden – unterworfen	834	407, 807, 431, 831 432, 832, 433, 833 434, 834, 519, 529,919
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – unterworfen	835	435, 835, 438, 554
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – unterworfen	836	436, 836

TABELLE 2

BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM
--------------	-------------------------	------------------

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

		01.01.2005
Bereitschaftsdienstzulage – unterworfen	837	437, 837, 515, 553,915
Gehaltsaufschlag – 4-Tageweche	851	451
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	853	453
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien		
Lehrpersonal		
Entschädigung zusätzliche Leistungen freigestellt (beispielsweise Mittagsaufsicht)	501	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (beispielsweise Wachdienst und Aufsicht)	502	502
Entschädigung zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	503	/
Aufschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – freigestellt (beispielsweise Dienstaltermzulage)	506	506
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – unterworfen (beispielsweise Wachdienst und Aufsicht)	902	902
Entschädigung zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – unterworfen	903	503
Ausgleich – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – unterworfen (beispielsweise Dienstaltermzulage)	906	506, 906
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltsaufschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	510	510
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	512	/
Gehaltsaufschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 –	910	511

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

unterworfen		
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – unterworfen	912	512
8% Oberkrankenpfleger	914	514
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- oder Feiertagen (Rundschreiben LIKIV vom 17.07.1992)	916	516

TABELLE 2

BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Jahresprämie von 12,67 EUR	918	518
Jahresprämie von 148,74 EUR	919	520
Ärzte		
variabler Teil am Pool – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	524	/
Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare	921	521, 522, 523, 525
variabler Teil am Pool – unterworfen	924	524
freiwillige Feuerwehrleute		
unregelmäßige Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR nicht berücksichtigt werden	541	541
regelmäßige Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR berücksichtigt werden – keine Überschreitung	542	542
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von Dienst 100	940	540
regelmäßige Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR berücksichtigt werden – Überschreitung	942	542

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		
jährlicher Gehaltsaufschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes- freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	557	/
Offizieren für den Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltsaufschlag (POL 44)	951	551
jährlicher Gehaltsaufschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – unterworfen	957	557
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigungen Kosten bei der Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
Gehaltsaufschlag stellvertretender Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	558	/
spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen...	591	591
Gehaltsaufschlag (Haupt)inspekteure Gemeindepolizei (POL 45)	952	552
Gehaltsaufschlag stellvertretender Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – unterworfen	958	426, 558

TABELLE 2

BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
spezifische Zulagen und Entschädigungen – unterworfen – ehemalige Gendarmen...	991	590
Übergangszulagen	992	592
Polizeipersonal (neues Statut)		
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen -freigestellt	570	580, 581, 582, 583,584,

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

		585, 586
Gehaltsaufschlag Ausübung von Mandat	961	561
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	962	562
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – unterworfen	970	563, 564, 565, 566 567, 568, 569, 570 571,572, 576
Seegeld	973	573
Zulage für besondere Rechnungsführer	974	574
Zulage für den Sekretär	975	575
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird		
Vorteil der individuellen und persönlichen Nutzung des durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs	770	470
Gewinnbeteiligungen	780	/
Einzahlung durch Arbeitgeber für die Bildung der übertariflichen Rente	790	/

K A P I T E L 5

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

1.5.501 Diese Angaben sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen zu übermitteln, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage (siehe oben) zugewilligt werden. Diese Lohnelemente 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“.

Wenn sich die Zahlungsfrequenz der Prämie im Laufe des Quartals ändert, muss eine neue Zahlungszeile begonnen werden. Dies gilt auch dann, wenn die anderen Daten in Bezug auf die Zahlungen gleich bleiben.

K A P I T E L 6

ANTEIL DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

ANTEIL DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

1.5.601 Diesen Prozentsatz müssen Sie **nur** angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenlohnerhöhung handelt. Es handelt sich also um die Systeme, bei denen der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern bei denen eine indirekte Bezahlung zum Zeitpunkt der Erbringung der „Mehrleistungen“ 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 Ausgleichstage 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).

K A P I T E L 7

BEZAHLUNG

BEZAHLUNG

- 1.5.701* Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code zusammengezählt. 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 zugbilligt werden).

TITEL 6

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN

1.6.101 Die Aufteilung der Leistungsangaben des Quartals erfolgt allgemein pro Beschäftigungszeile.

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.

In der DMFAPPL verschwindet die Kalendermethode, bei der für jeden Tag ein separater Leistungscode angegeben werden muss. Innerhalb einer Beschäftigungszeile geben Sie nur einen Leistungscode an, bei dem Sie alle Leistungen (des Quartals) für diesen Code gruppieren.

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

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

DIE MELDUNG DER LEISTUNGEN IN STUNDEN UND TAGEN

DIE BERECHNUNG DER ANZAHL TAGE

DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

KODIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN

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

FORM DER ANGABE DER LEISTUNGEN DER ARBEITNEHMER

DIE MELDUNG DER LEISTUNGEN IN STUNDEN UND TAGEN

1.6.201 Die Arbeitszeit wird in Tagen und Stunden angegeben.

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 angestellter 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.

DIE BERECHNUNG DER ANZAHL TAGE

1.6.202 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 Vollzeitarbeitnehmer 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

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Vollzeitarbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, ist ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer 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 häufigsten 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 Vollzeitarbeitnehmer, 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 Teilzeitarbeitnehmer (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 16, geteilt durch 4).

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 außerordentlichen 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 Fünftagewoche 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 5,26 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.

DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

1.6.203 Wie sich nachstehend zeigen wird, wird Ausgleichsruhezeit mit dem gleichen Leistungs-code wie für die normale, tatsächlich geleistete Arbeit angegeben (Code 1). Im DMFAPPL gibt es keinen Sondercode für Mehrleistungen, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, wenn die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern indirekt über die Stunden-lohnerhöhung 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. Der Lohn wird 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 Stundenlohnerhöhung (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.

RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN

1.6.204 In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungs-codes) 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“ Tagen 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 Teilzeitarbeitnehmer 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 Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In diesem Kontrollprogramm können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und es deshalb kein „Tippfehler“ ist). Es gibt 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 Pauschallohn/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 Sozialversicherungs-beiträge 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.

K A P I T E L 3

KODIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN

KODIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN

1.6.301 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.

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

WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

1.6.302 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.

NORMALE CODES

1.6.303 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 01/01/2005 verwendet wurden, um das Ende eines Arbeitsverhältnisses anzugeben, können in der DMFAPPL nicht mehr verwendet werden.

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Die Leistungscode 101 bis 199, die vor dem 1.1.2005 bestimmt waren, um die Perioden anzugeben, für die der Arbeitgeber einen Lohn/ein Gehalt zahlt, der/das zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen führt, wurden in der DMFAPPL durch einen Leistungscode (Code 1) ersetzt.

CODE 1

- normale, tatsächlich geleistete Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);
- Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit;
- Ausgleichsruhezeit mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung (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 Leistungen, für die ein Lohn/ein Gehalt gezahlt wird, auf den/das Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden und die nicht gesondert anzugeben sind. Jede Leistung, für die Sie einen Lohn/ein Gehalt bezahlt haben und die 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. In der DMFAPPL müssen die Arbeitszeitangaben für einen Samstag oder Sonntag weder mit dem Code 1 noch mit einem anderen Code angegeben werden.

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.

Gesetzliche 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 (ungezahlte Abwesenheit wegen der Ausübung der Funktion des Richters oder Gerichtsrats in sozialen Sachen in Arbeitsgerichten und Arbeitsgerichtshöfen oder wegen des Sitzes in Kommissionen, die im Hinblick auf die Anwendung der Sozialgesetzgebung gegründet wurden - Artikel 28, 3° des Gesetzes vom 3.7.1978 über die Arbeitsverträge)
- staatsbürgerliche Verpflichtungen und bürgerliche Aufträge (gezahlte Abwesenheit wegen der Erfüllung einer staatsbürgerlichen Verpflichtung oder eines zivilen Auftrags, wie der Beiwohnung eines Familienrats, der persönlichen Erscheinung oder Aussage vor Gericht, der Teilnahme an einer Jury, des Sitzes in einem Wahlbüro (Artikel 30 des Gesetzes vom 3.7.1978 über die Arbeitsverträge und Königlicher Erlass vom 28.8.1963) - **nur für Vertragspersonal**

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 LSSPLV-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 unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage von „Arbeitsunfähigkeit mit Garantielohn/-gehalt - zweite Woche“.

CODE 13

- soziale Beförderung (die Tage, an denen an Perfektionierungskursen im Sinne von Artikel 1, 1° des Gesetzes vom 1.7.1963 über die Gewährung einer Entschädigung für soziale Beförderung teilgenommen wird; die Tage, an denen an Praktika oder Symposien teilgenommen wird, die der Arbeitererziehung oder der Gewerkschaftsbildung gewidmet sind, die durch die repräsentativen Arbeitnehmerverbände oder durch spezialisierte Anstalten, die durch den zuständigen Minister zugelassen wurden, eingerichtet werden)

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.

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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 Streiktage (unter der Bedingung, dass dieser Streik mit dem Einverständnis und der Unterstützung von einem der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen interprofessionellen Gewerkschaftsverbände veranstaltet wird)

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 (Erfüllen eines Auftrags als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder einem nationalen Gewerkschafts-kongress).

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 (erster Tag einer weniger als 14 Tage dauernden Periode einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, für den kein Lohn/Gehalt gezahlt wird (Artikel 52, § 1, Absatz zwei, Gesetz vom 3.7.1978) - nur für Vertragshandwerker und Vertragsgeistesarbeiter, die mit einer Probezeit oder für weniger als 3 Monate eingestellt werden)

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 höchstens 20 unbezahlte Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden (Art. 3, 9° und Art. 27bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969).

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.

HINWEISCODES

1.6.304 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 LSSPLV 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 oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)

- die ersten 12 Monate einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (mit Ausschluss des Karenztags und der mit einem vollständigen Lohn/Gehalt gezahlten Tage) - **nur für Vertragspersonal)**
- die Abwesenheitstage im Rahmen einer zulässigen Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der völligen Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (Artikel 230 und 232 des Königlichen Erlasses vom 3.7.1996) - **nur für Vertragspersonal)**
- prophylaktischer Urlaub = die Tage einer Arbeitsunterbrechung, die infolge des Kontakts mit einer Person auferlegt werden, die mit einer ansteckenden Krankheit infiziert wurde (Artikel 239, § 1 des Königlichen Erlasses vom 3.7.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die obligatorische Versicherung für medizinische Pflege und Leistungen, koordiniert am 14.7.1994).
- Abwesenheit nach dem ersten Jahr infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist - **nur für Vertragspersonal)**

CODE 51 (Mutterschaftsschutz)

- Mutterschaftsurlaub/Vaterschaftsurlaub: die Ruhetage für die Mutterschaft (frühestens ab der siebten Woche vor dem vermutlichen Entbindungstermin bis acht Wochen nach der Entbindung; der Tag der Entbindung muss im Ruheurlaub nach der Geburt enthalten sein). Wenn die Entbindung nach dem vorgesehenen Termin erfolgt, wird die Dauer des Ruheurlaubs vor der Geburt bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des Urlaubs nach der Entbindung verringert wird. Wenn die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen tatsächlich weniger als sieben Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin eingestellt hat, wird der Ruheurlaub nach der Geburt mit einer Frist verlängert, die mit der Periode übereinstimmt, während derer sie ab der siebten Woche vor dem tatsächlichen Entbindungstermin weitergearbeitet hat (Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom 16.3.1971). Beim Ableben oder der Aufnahme ins Krankenhaus der Mutter während des Schwangerschaftsurlaubs kann der Vater auf sein Verlangen Vaterschaftsurlaub nehmen, um das Kind zu betreuen (Artikel 39, Absatz 6 des Arbeitsgesetzes vom 16.3.1971 und Königlicher Erlasses vom 17.10.1994) - **nur für Vertragspersonal.**

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

- schwangere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt: die Tage der Arbeitsunterbrechung durch eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, die entweder ihre Nachtarbeit oder wegen der Aussetzung gegenüber einem Risiko (außer dem Risiko einer Berufskrankheit) ihre normale Arbeit nicht fortsetzen kann und für die es außerdem nicht möglich ist, sie eine andere Arbeit ausführen zu lassen, die ihrem Zustand entspricht. Für die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, darf dieser Code aber nur bis fünf Monate nach der Entbindung verwendet werden (Artikel 42 bis 43bis des Arbeitsgesetzes vom 16.3.1971) - **nur für Vertragspersonal**.

CODE 52 (Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub)

- die sieben Tage nach den drei durch den Arbeitgeber bezahlten Tagen (Gesetz vom 10.8.2001 und Königlicher Erlass vom 11.6.2002)

CODE 60 (Arbeitsunfall)

- Tage eines Arbeitsunfalls für Arbeitnehmer, die unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch das Gesetz vom 10.04.1971 über die Arbeitsunfälle (nur für Tageseltern oder Künstler)

CODE 61 (Berufskrankheit)

- Tage der Berufskrankheit für Arbeitnehmer, die unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch die koordinierten Gesetze vom 03.06.1970 über die Entschädigung von Berufskrankheiten (nur für Tageseltern oder Künstler)

CODE 71 (Kurzarbeit)

- die (halben) Tage, an denen keine Arbeitsleistungen wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen erbracht werden (Artikel 51 des Gesetzes vom 3.7.1978 über die Arbeitsverträge).

CODE 72 (vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters)

- die Tage einer Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters (Artikel 50 des Gesetzes vom 3. 7. 1978 über die Arbeitsverträge)

CODE 73 (Jugendurlaubstage)

- zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer (Gesetz vom 28.06.1971 - Artikel 5)

CODE 74 (weniger Leistungen durch zugelassene Tageseltern)

- fiktive Anzahl von Stunden, die mit den vorgesehenen, aber nicht erbrachten Leistungen einer Tagesmutter/eines Tagesvaters übereinstimmen, aufgrund der Abwesenheit von Kindern, die normalerweise betreut gewesen wären, die jedoch durch Umstände, auf die der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Einfluss hat, nicht gekommen sind (Art. 3, 9° und Art. 27bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969)

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.

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

1.6.305

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	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

**EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND
PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

Vaterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub	117	1
Wiedereinziehung in die Armee	120	1

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
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 sozialversicherungs- pflichtigen Lohn/kein sozialversicherungspflichtiges Gehalt		
Unfall/Krankheit (erste 12 Monate) (Vertragspersonal)	210	50
Karenztag (Vertragshandarbeiter)	211	23

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN

Krankheit/Unfall (2. Woche Handarbeiter)	212	10
--	-----	----

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
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
schwangere 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	10
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
wöchentlicher Abwesenheitstag wegen freiwilliger Viertagewoche	290	/

**EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND
PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
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	25
nicht geleistete Tage aus vertraglichen Gründen	398	/
sonstige Arten unbezahlter Abwesenheit	399	30

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	DMFAPPL-Meldung	LSSPLV-Meldung vor 01.01.2005
alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSSPLV-Beiträgen gedeckt sind	1	101,103,104,105,106,107 108,113,114,116,120,121 122,123,110,111,112,150151,152,153,161,162,175180,185,190,198,199
garantierter Lohn in der zweiten Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10	212,216,267,270
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	260, 280
Bürgerpflichten ohne Lohnfortzahlung, öffentliches Mandat	25	325
Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.	30	304,305,310,311,312,313314,315,318,319,320,321322,323,324,398,399
Krankheit (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)	50	210,220,248,350
Mutterschaftsschutz	51	241,245
Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub	52	242
Arbeitsunfall	60	/
Berufskrankheit	61	/
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

TITEL 7

MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST

K A P I T E L 1

MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST

MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST

- 1.7.101* Im Rahmen der DMFAPPL werden die Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge und Beitragsermäßigungen) grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet. Dies gilt nicht für die Sonderbeiträge, die nicht an eine natürliche Person gebunden sind. Diese Beiträge müssen nur für die Arbeitnehmer angegeben werden, die nicht mehr im Dienst sind und werden in Kombination mit der Arbeitgeber-kategorie 959 verwendet (Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind). Der Sonderbeitrag auf die Einzahlungen durch Arbeitgeber zur Bildung einer übertariflichen Rente wird mit der Arbeitnehmerkennzahl 851 angegeben, der für Gewinnbeteiligungen geschuldete Beitrag mit der Kennzahl 861 und der für das Urlaubsgeld geschuldete Beitrag mit der Kennzahl 870. Ausführlichere Erläuterungen zu diesen besonderen Beiträgen finden Sie in den Allgemeinen Anweisungen für die Lokal- und Provinz-verwaltungen.

(* Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, müssen diese Entschädigungen einzeln pro Arbeitnehmer angegeben werden (Angabe auf der Arbeitnehmerzeile mit der normalen Arbeitgeberkategorie und der Arbeitnehmerkennzahl) mit jeweils Zahlungscode 790 (Einzahlungen für übertarifliche Rente), Code 780 (Gewinnbeteiligungen) oder Code 312 (doppeltes Urlaubsgeld).

K A P I T E L 2

DER BEITRAG VON 8,86 % AUF AUßERGESETZLICHE PENSIONEN

DER BEITRAG VON 8,86 % AUF AUßERGESETZLICHE PENSIONEN

1.7.201 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 gemacht werden. Es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

K A P I T E L 3

GEWINNBETEILIGUNGEN

GEWINNBETEILIGUNGEN

- 1.7.301* 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 Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der Periode, die die Meldung deckt, Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

K A P I T E L 4

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD

1.7.401 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.

TITEL 8

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

K A P I T E L 1

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

- 1.8.101* A. ALLGEMEIN
 B. TABELLE MIT KODES

K A P I T E L 2

ALLGEMEIN

ALLGEMEIN

1.8.201 In der Meldung von vor dem 1.1.2005 werden den Lokal- und Provinzverwaltungen für die Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf eine Beitragsermäßigung zunächst die vollständigen Sozialversicherungsbeiträge in Rechnung gestellt und wird die Beitragsermäßigung danach durch das LSSPLV zurückerstattet.

In der DMFAPPL berechnet das LSSPLV den korrekten Betrag der Beiträge anhand des Ermäßigungscodes, den Sie in der Meldung angeben. Ab dem 1.1.2005 zahlen die Lokal- und Provinzverwaltungen sofort den korrekten Betrag für die Sozialversicherungsbeiträge. Anhand der Daten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, des Fonds für Berufskrankheiten oder des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung prüft das LSSPLV die Meldungen danach auf ihre Richtigkeit.

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

(*) Die einzige Ausnahme von dieser Regel ist die pauschale Beitragsermäßigung in Höhe von 288,18 EUR pro Quartal im Rahmen der 'Sozialen Maribel'-Maßnahme. Wenn die Bedingungen erfüllt sind, gewährt das LSSPLV diese Beitragsermäßigung direkt anhand der NACE-Codes (siehe oben).

K A P I T E L 3

TABELLE MIT KODES

TABELLE MIT KODES

1.8.301 In der DMFAPPL ist ein Code aus 4 Ziffern für das Berechnen der Beitragsermächtigungen 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	Beginndatum	Berechnungsgrundlage
0 0 0 1	Ermäßigung der persönlichen Beiträge für Niedriglöhne	Arbeitnehmerzeile	-	-
0 6 0 0	Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	Beschäftigung	X	-
1 1 0 5	Übergangsperiode – Beschäftigungsplan – Arbeitssuchender, Bedingung von 12 Monaten (> 45 Jahre)	Beschäftigung	X	⊗ -
1 1 0 6	Übergangsperiode – Beschäftigungsplan – Arbeitssuchender, Bedingung von 24 Monaten (> 45 Jahre)	Beschäftigung	X	⊗ -
1 1 1 1	Übergangsperiode – Activa-Plan – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 75%	Beschäftigung	X	X
1 1 1 2	Übergangsperiode – Activa-Plan – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 100%	Beschäftigung	X	X
1 2 0 1	Übergangsperiode: Erstbeschäftigungsvertrag abgeschlossen vor dem 01.01.2004	Beschäftigung	X	-
1 2 1 1	Übergangsperiode -Ermäßigung Königlicher Erlass Nr. 495 (Arbeit/Ausbildung)	Beschäftigung	x	⊗ -
1 5 2 1	Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für zugelassene Tageseltern	Beschäftigung	-	-
1 5 3 1	Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für Künstler	Beschäftigung	-	-

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

3 2 0 0	Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten nach der Schließung eines Unternehmens	Beschäftigung	X	-
3 2 0 1	Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	Beschäftigung	X	-
3 2 0 2	Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	Beschäftigung	X	-
3 2 0 3	Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	Beschäftigung	X	-
3 2 1 0	Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	Beschäftigung	X	-
3 2 1 1	Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	Beschäftigung	X	-
3 2 2 0	Berufsumschulungsprogramm – jünger als 25 Jahre, gering qualifiziert und mindestens 9 Monate Leistung oder jünger als 45 Jahre und mindestens 12 Monate Leistung	Beschäftigung	⊗ -	-
3 2 2 1	Berufsumschulungsprogramm – jünger als 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistung	Beschäftigung	⊗ -	-
3 2 3 0	Berufsumschulungsprogramm – mindestens 45 Jahre – mindestens 12 Monate Leistung	Beschäftigung	⊗ -	-
3 2 3 1	Berufsumschulungsprogramm – mindestens 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistung	Beschäftigung	⊗ -	-
3 2 4 0	SINE – jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	Beschäftigung	-	-
3 2 4 1	SINE – jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten oder 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	Beschäftigung	-	-
3 2 5 0	SINE – mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	Beschäftigung	-	-
3 4 1 0	Junger Arbeitnehmer: Erstbeschäftigungsvertrag und gering qualifiziert	Beschäftigung	X	-

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

3 4 3 0	Junger Arbeitnehmer: bis zum 31.12 des Jahres, in dem der Jugendliche 18 wird	Beschäftigung	⊗ -	-
3 6 0 0	Umstrukturierung	Beschäftigung	-	-
8 1 0 0	Activa-Plan – Übergangsperiode – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – Prävention und Sicherheit – 100%	Beschäftigung	X	-
8 2 0 0	Activa-Plan – Langzeitarbeitsloser – jünger als 45 Jahre – Prävention und Sicherheit	Beschäftigung	X	-
8 2 1 0	Activa-Plan – Langzeitarbeitsloser – mindestens 45 Jahre – Prävention und Sicherheit	Beschäftigung	X	-

Für die Codes 1201 und 3410 (Erstbeschäftigungsverträge), 1211 und 1213 (Königlicher Erlass Nr. 495) 3220, 3221, 3230 und 3231 (Berufsumschulungsprogramme) 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 oder 18).

TITEL 9

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG IN HÖHE VON 7,5 % GESCHULDET WIRD

K A P I T E L 1

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG IN HÖHE VON 7,5 % GESCHULDET WIRD

1.9.101 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.

TITEL 10

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

K A P I T E L 1

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

1.10.101 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).

ANLAGE. ERKLÄRENDE WORTLISTE

- § **Arbeitsregelung**: Arbeitssystem oder die gesamte Arbeitsdauer, die pro Woche oder pro Zyklus von mehreren Wochen geleistet wird; die Arbeitsregelung wird in Tagen ausgedrückt und kann fest oder variabel sein.
- § **Arbeitszeitangaben**: Leistungen, die in Tagen und Stunden in der dreimonatlichen Meldung anzugeben sind.
- § **Zahlungscode**: Code, der angibt, um was für Vorteil, Entschädigung oder Lohn es sich handelt; alle Lohnangaben derselben Art werden pro Code auf dem Niveau der Beschäftigungszeile gruppiert.
- § **ZUB-Nummer**: die Nummer eines Arbeitgebers in der Zentralen Unternehmensdatenbank; mit dieser eindeutigen Unternehmensnummer kann jede Verwaltung eindeutig in ihren Beziehungen mit den Behörden identifiziert werden.
- § **ID-Nummer der lokalen Einheit**: Nummer, mit der die Niederlassungseinheit einer Verwaltung identifiziert wird; in der lokalen Einheit werden eine oder mehrere funktionelle Aktivitäten organisiert (beispielsweise Bibliothek, Schwimmbad usw.)
- § **Hinweiscode**: Bei den Leistungs-codes ist in der DMFAPPL von normalen und Hinweis-codes die Rede. Der Hinweiscode muss in der LSSPLV-Meldung angegeben

werden und gibt einer anderen Sozialversicherungsanstalt einen Hinweis über die Abwesenheit (in Stunden und Tagen) eines Arbeitnehmers.

- § **ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit: Identifikationsnummer für die soziale Sicherheit:** Dies ist die auf der SIS-Karte angegebene Landesregisternummer. Wenn eine natürliche Person keine INSS-Nummer hat, wird diese bei CIMIRE beantragt.
- § **Maßperson:** Person, die vollzeitlich in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt.
- § **NACE-Code:** Code, der die Aktivität eines bestimmten Dienstes angibt.
- § **Gliederungsnummer:** Eine Verwaltung kann bis Ende 2004 mehrere LSSPLV-Mitgliedsnummern haben. Die Gliederungsnummer ist die zweite oder dritte Mitgliedsnummer einer Verwaltung. Mit der Einführung der DMFAPPL werden alle Gliederungsnummern abgeschafft.
- § **SIS-Karte:** sozialer Personalausweis auf einem elektronischen Träger, mit dem die Person in den Sozialversicherungsanstalten identifiziert werden kann und der das Recht dieser Person in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen angibt.
- § **Beschäftigungszeile:** das Niveau der Sozialversicherungsmeldung, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers durch die verschiedenen Sozialversicherungsanstalten bekannt sein müssen.
- § **Ermäßigungscode:** Code, anhand dessen eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge berechnet wird.
- § **Arbeitgeberkategorie:** Angabe der Urlaubsregelung, die der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und des Pensionssystems, dem die fest angestellten Arbeitnehmer beigetreten sind; ein Arbeitgeber kann mehr als eine Arbeitgeberkategorie in der Meldung angeben.
- § **Arbeitnehmerkennzahl:** der Code, der angibt, um was für Arbeitnehmer es sich handelt; die Sozialversicherungsbeiträge werden anhand der Arbeitnehmerkennzahl berechnet.
- § **Arbeitnehmerzeile:** das Niveau der Sozialversicherungsmeldung, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden und auf dem einige Angaben mitzuteilen sind, die für das ganze Quartal gelten; eine Arbeitnehmerzeile enthält eine oder mehrere Beschäftigungszeilen.

TITEL 11

ANLAGE. ERKLÄRENDE WORTLISTE

K A P I T E L 1

ERKLÄRENDE WORTLISTE

- 1.11.101 § **Arbeitgeberkategorie:** Angabe der Urlaubsregelung, die der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und des Pensionssystems, dem die fest angestellten Arbeitnehmer beigetreten sind; ein Arbeitgeber kann mehr als eine Arbeitgeber-kategorie in der Meldung angeben.
- § **Arbeitnehmerkennzahl:** der Code, der angibt, um was für Arbeitnehmer es sich handelt; die Sozialversicherungsbeiträge werden anhand der Arbeitnehmerkennzahl berechnet.
- § **Arbeitnehmerzeile:** das Niveau der Sozialversicherungsmeldung, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden und auf dem einige Angaben mitzuteilen sind, die für das ganze Quartal gelten; eine Arbeitnehmerzeile enthält eine oder mehrere Beschäftigungszeilen.
- § **Arbeitsregelung:** Arbeitssystem oder die gesamte Arbeitsdauer, die pro Woche oder pro Zyklus von mehreren Wochen geleistet wird; die Arbeitsregelung wird in Tagen ausgedrückt und kann fest oder variabel sein.
- § **Arbeitszeitangaben:** Leistungen, die in Tagen und Stunden in der dreimonatlichen Meldung anzugeben sind.
- § **Beschäftigungszeile:** das Niveau der Sozialversicherungsmeldung, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers durch die verschiedenen Sozialversicherungsanstalten bekannt sein müssen.
- § **Ermäßigungscode:** Code, anhand dessen eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge berechnet wird.
- § **Gliederungsnummer:** Eine Verwaltung kann bis Ende 2004 mehrere LSSPLV-Mitgliedsnummern haben. Die Gliederungsnummer ist die zweite oder dritte Mitgliedsnummer einer Verwaltung. Mit der Einführung der DMFAPPL werden alle Gliederungsnummern abgeschafft.
- § **Hinweiscode:** Bei den Leistungs-codes ist in der DMFAPPL von normalen und Hinweis-codes die Rede. Der Hinweiscode muss in der LSSPLV-Meldung angegeben werden und gibt einer anderen Sozialversicherungsanstalt einen Hinweis über die Abwesenheit (in Stunden und Tagen) eines Arbeitnehmers.
- § **ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit:** Identifikationsnummer für die soziale Sicherheit: Dies ist die auf der SIS-Karte angegebene Landesregisternummer. Wenn eine natürliche Person keine INSS-Nummer hat, wird diese bei CIMIRE beantragt.
- § **ID-Nummer der lokalen Einheit:** Nummer, mit der die Niederlassungseinheit einer Verwaltung identifiziert wird; in der lokalen Einheit werden eine oder mehrere funktionelle Aktivitäten organisiert (beispielsweise Bibliothek, Schwimmbad usw.)
- § **Maßperson:** Person, die vollzeitlich in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt.

EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

- § **NACE-Code:** Code, der die Aktivität eines bestimmten Dienstes angibt.
- § **SIS-Karte:** sozialer Personalausweis auf einem elektronischen Träger, mit dem die Person in den Sozialversicherungsanstalten identifiziert werden kann und der das Recht dieser Person in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen angibt.
- § **Zahlungscode:** Code, der angibt, um was für Vorteil, Entschädigung oder Lohn es sich handelt; alle Lohnangaben derselben Art werden pro Code auf dem Niveau der Beschäftigungszeile gruppiert.
- § **ZUB-Nummer:** die Nummer eines Arbeitgebers in der Zentralen Unternehmensdatenbank; mit dieser eindeutigen Unternehmensnummer kann jede Verwaltung eindeutig in ihren Beziehungen mit den Behörden identifiziert werden.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite (Pro Teil)
ERSTE TEIL	1
EITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)	1
TITEL 1	3
EINLEITUNG	3
KAPITEL 1	3
EINLEITUNG	3
TITEL 2	5
ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV- MELDUNG VOR 2005	5
KAPITEL 1	5
ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFAPPL	5
ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFAPPL	5
KAPITEL 2	7
KONZEPT DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG VOR 2005	7
TITEL 3	9
DER ARBEITGEBER	9
KAPITEL 1	9
DER ARBEITGEBER	9
DER ARBEITGEBER	9
TITEL 4	11
DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN	11
KAPITEL 1	11
DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN	11
DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN	11
KAPITEL 2	13
DIE ARBEITNEHMERZEILE	13
DIE ARBEITNEHMERZEILE	13
DIE ARBEITGEBERKATEGORIE	13
DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL	14
BEGINN- UND ENDDATUM DES QUARTALS	25
DER BEGRIFF GRENZGÄNGER	25
ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT	26
KAPITEL 3	27
DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE	27

DIE BESCHÄFTIGUNGSLINIE _____	27
BEGINN- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE _____	27
DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN _____	28
NACE-CODE _____	29
ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG _____	30
DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON _____	32
TYP DES ARBEITSVERTRAGS _____	32
MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT _____	33
ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITS-UNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES BERATENDEN ARZTES _____	34
MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG _____	35
STATUS _____	36
BEGRIFF PENSIONIERT _____	37
TYP DES LEHRLINGS _____	37
ART DER BEZAHLUNG _____	37
FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDERN BEZAHLTE ARBEITNEHMER _____	38
ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN) _____	38
MELDUNG DURCH TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND _____	38
PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEITNEHMERS _____	38
TITEL 5 _____	41
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN _____	41
KAPITEL 1 _____	41
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN _____	41
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN _____	41
KAPITEL 2 _____	43
ZEILENNUMMER BEZAHLUNG _____	43
ZEILENNUMMER BEZAHLUNG _____	43
KAPITEL 3 _____	45
ZAHLUNGSCODE _____	45
ZAHLUNGSCODE _____	45
DER GRUNDLOHN _____	45
DER ANGEPASSTE LOHN BEI KRANKHEIT ODER UNFALL _____	46
DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS _____	46
DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN _____	47
KAPITEL 4 _____	53
ÜBERSICHTSTABELLEN _____	53
ÜBERSICHTSTABELLEN _____	53
KAPITEL 5 _____	71
ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE _____	71

INHALTSVERZEICHNIS

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE	71
KAPITEL 6	73
ANTEIL DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS	73
ANTEIL DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS	73
KAPITEL 7	75
BEZAHLUNG	75
BEZAHLUNG	75
TITEL 6	77
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN	77
KAPITEL 1	77
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN	77
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSANGABEN	77
KAPITEL 2	79
FORM DER ANGABE DER LEISTUNGEN DER ARBEITNEHMER	79
DIE MELDUNG DER LEISTUNGEN IN STUNDEN UND TAGEN	79
DIE BERECHNUNG DER ANZAHL TAGE	79
DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT	81
RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN	82
KAPITEL 3	85
KODIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN	85
KODIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN	85
WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN	85
NORMALE CODES	85
HINWEISCODES	89
VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND CODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITDATEN IN DER DMFAPPL	91
TITEL 7	97
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	97
KAPITEL 1	97
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	97
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	97
KAPITEL 2	99
DER BEITRAG VON 8,86 % AUF AUßERGESETZLICHE PENSIONEN	99
DER BEITRAG VON 8,86 % AUF AUßERGESETZLICHE PENSIONEN	99
KAPITEL 3	101
GEWINNBETEILIGUNGEN	101
GEWINNBETEILIGUNGEN	101
KAPITEL 4	103
BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD	103

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD	103
TITEL 8	105
DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN	105
KAPITEL 1	105
DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN	105
KAPITEL 2	107
ALLGEMEIN	107
ALLGEMEIN	107
KAPITEL 3	109
TABELLE MIT KODES	109
TABELLE MIT KODES	109
TITEL 9	113
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG IN HÖHE VON 7,5 % GESCHULDET WIRD	113
KAPITEL 1	113
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG IN HÖHE VON 7,5 % GESCHULDET WIRD	113
TITEL 10	115
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGS GEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	115
KAPITEL 1	115
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGS GEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	115
TITEL 11	117
ANLAGE. ERKLÄRENDE WORTLISTE	117
KAPITEL 1	117
ERKLÄRENDE WORTLISTE	117