

LSS der Lokal- und Provinzverwaltungen
ÖFFENTLICHE SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT



**ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN
QUARTALSERKLÄRUNG**

L S S P L V
Drittes Quartal 2005

ERSTER TEIL

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

TITEL 1

EINLEITUNG

K A P I T E L 1

EINLEITUNG

EINLEITUNG

1.1.101

Nachstehend finden Sie die Version von **Juli 2005** der Anweisungen, in denen erläutert wird, wie die DMFAPPL ausgefüllt werden muss. Diese Hinweise müssen gemeinsam mit dem Glossar gelesen werden, in dem die bei der Meldung anzugebenden Informationen auf eine technischere Weise erläutert werden.

Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Meldung ausfüllen müssen, sowie die auf die Meldung anwendbaren Prinzipien. 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 mittels Dateiübertragung einreichen (MQSeries, Ftp, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie technische Informationen im Glossar. **Die technischen Informationen finden Sie auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (<http://www.sociale-sicherheit.be>).**

Kleinere Verwaltungen können die Meldung über die interaktive Web-Anwendung auf der Portalsite vornehmen (<http://www.sociale-sicherheit.be>). Diese Anwendung bietet 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, die unbestimmte Maßperson usw.) wurden in Abhängigkeit vom neuen Meldemodell ab dem 01.01.2005 neu definiert. Gleichfalls werden zusätzliche Daten angefordert, um sie im Rahmen der Meldung des sozialen Risikos in den Sektoren Arbeitslosigkeit, Krankengeld und Berufskrankheiten 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 ernste 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

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/ZUB-Nummer), in der **alle** Arbeitnehmer angegeben sind.
- Eine Gruppierung aller Daten nach Arbeitnehmern, die nur einmal identifiziert werden.
- Je 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 eventuell mehrere Beschäftigungszeilen. **Dies ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben angefordert werden** (beispielsweise ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeiter, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50 %-Regelung).

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

- Eine oder mehrere Meldungen je Verwaltung (Hauptnummer und gegebenenfalls eine oder mehrere Gliederungsnummern).
- Je 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.

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Schematische Übersicht über einige wichtige Unterschiede

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

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsmitarbeiter bis zum 30. April. Ab 1. Mai stellt ihn die gleiche Verwaltung auf Teilzeitbasis als Vertragsbediensteten ein. Am 1. Juni 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 Gehälter und Leistungen werden in der Arbeitnehmerkategorie „Bezuschusstes Vertragspersonal“ angegeben. Es wird eine Arbeitsregelung benutzt.

Mai – Juni: Die Kenndaten des Arbeitnehmers, die Gehälter und Leistungen werden in der Arbeitnehmerkategorie „Geistesarbeiter auf Vertragsbasis“ angegeben. Es werden zwei Arbeitsregelungen verwendet, weil die Gehälter und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind.

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

Die Gehalts- 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 Vertragsangestellter).

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

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

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.

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 Provinzverwaltungen am 01.01.2003 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 Provinzverwaltung infolge des Gesetzes vom 16.01.2003 zur Gründung einer zentralen Unternehmensdatenbank (ZBU), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung zugelassener Unternehmensschalter zugewiesen.

Das Arbeitgeberverzeichnis Ihrer Verwaltung kann auf der Portalsite der Sozialversicherung konsultiert werden (www.soziale-sicherheit.be > Das Unternehmen > Beschäftigung > Arbeitgeberverzeichnis). Es gibt zwei Konsultationsmöglichkeiten: eine begrenzte Konsultation, die für jeden zugänglich ist, und eine vollständige Konsultation, 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 01.01.2005 können die Gliederungsnummern (beispielsweise für ein ÖHSZ-Krankenhaus) nicht mehr zum Einreichen einer dreimonatlichen Meldung verwendet werden.

Die LSSPLV-Mitglieder wurden darüber informiert, welche Angaben der Lokal- oder Provinzverwaltung in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen wurden.

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 Ihrer elektronischen Personalliste enthalten. *Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite der sozialen Sicherheit einreichen, werden all diese Personen angezeigt, Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren.* Nur die Betreuer, für die keine DIMONA-Meldung vorgenommen wird und die nicht in das Personalverzeichnis aufgenommen wurden, müssen auf der DMFAPPL immer wieder angegeben werden.)

Die Identifikation erfolgt im Grunde anhand seiner ID-Nummer bei der sozialen 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. z. B. 00-00-1963.

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

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

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

Je 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 je 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 unten) – 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.

1.4.202. DIE ARBEITGEBERKATEGORIE

1.4.203. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL

1.4.204. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE

1.4.205. ANFANGS- UND ENDDATUM DES QUARTALS

1.4.206. DER BEGRIFF GRENZGÄNGER

1.4.207. 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 werden dem LSSPLV für die 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:

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor
953	Festangestellte – gemeinschaftliches Pensionssystem der örtlichen Verwaltungen
954	Festangestellte – Pensionssystem der Neumitglieder des Landesdienstes
955	Festangestellte – eigenes Pensionssystem
956	Festangestellte – 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 nach dem 01.01.2005 nicht mehr gemeldet werden.

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

In der ersten Tabelle finden Sie für jeden Arbeitnehmerkategoriecode vor dem 01.01.2005 die in der DMFAPPL übereinstimmende Kombination von:

- Arbeitgeberkategorie
- Arbeitnehmerkennzahl
- etwaigen Ermäßigungscode (außer dem **Ermäßigungscode für die niedrigen Löhne**) (siehe Titel neun Beitragsermäßigungen)

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.

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
BEFRISTET EINGESTELLTE HANDARBEITER (außer bezuschussten Vertragsarbeitern und Lehrpersonal)				
Befristet eingestellte Hand- arbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	102	951	101	/
Befristet eingestellte Hand- arbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	103	952	101	/
Vertraglich eingestellte Handarbeiter (Urlaubs- regelung im Privatsektor)	104	951	101	/
Vertraglich eingestellte Handarbeiter (Urlaubs- regelung im öffentlichen Sektor)	105	952	101	/
Handarbeiter, gering qualifi- zierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfän- ger) – Zielgruppenermäßi- gung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	130	951	101	1201 oder 3410
Handarbeiter Interdeparte- mentalener Budgetfonds (IBF) (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	132	951	101	/
Handarbeiter Interdeparte- mentalener Budgetfonds (IBF) (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	133	952	101	/
Handarbeiter (Art. 60, § 7)	138	951 oder 952	121	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Handarbeiter – 18-25 Jahre alt – Königlicher Erlass 495	140	951 oder 952	132	1211
Handarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Teilzeitschulpflicht – Königlicher Erlass 495	147	951 oder 952	131	3430
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	/
Vertraglich eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	167	952	102	/
Handarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	170	951	101	3240, 3241 oder 3250
Handarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	171	952	101	3240, 3241 oder 3250

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Handarbeiter, gering qualifi- zierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfän- ger) – Zielgruppenermäßi- gung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	172	952	101	1201 oder 3410
Handarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	173	951	101	0600 und 3600
Handarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	174	952	101	0600 und 3600
Handarbeiter – Beschäfti- gungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	191	951	101	1105 oder 1106
Handarbeiter – Beschäfti- gungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	192	952	101	1105 oder 1106
Handarbeiter – Berufsum- schulungsprogramm (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	193	951	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Handarbeiter – Berufsum- schulungsprogramm (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	194	952	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	197	951	101	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	198	952	101	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Handarbeiter – IBF – Ziel- gruppenermäßigung Lang- zeitarbeitslose	199	951 oder 952	101	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 oder 3211
BEFRISTET EINGESTELLTE HANDARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal				

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	108	952	112	/
Wallonische Region (Urlaubs- regelung im öffentlichen Sektor)	112	952	111	/
Flämische Region – 27.10.1993 – bezuschusstes Vertragspersonal-Wep-Plus	117	952	112	/
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubs- regelung im Privatsektor	119	951	113	/
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubs- regelung 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 Privat- sektor)	123	951	112	/
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	124	951	112	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	126	952	111	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 11.403,10 EUR	127	952	111	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugend- arbeitsgarantie	128	952	112	/
Wallon. Region und Region Brüssel - Kindertagesstätten	129	952	112	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.106 EUR	181	952	111	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.808 EUR	182	952	111	/

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
BEFRISTET EINGESTELLTE GEISTESARBEITER – kein bezuschusstes Vertragspersonal, Ärzte und Lehrpersonal				
Befristet eingestellte Geistes- arbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	202	951	201	/
Befristet eingestellte Geistes- arbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	203	952	201	/
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	204	951	201	/
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	205	952	201	/
Geistesarbeiter, gering quali- fizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfän- ger) – Zielgruppenermäßi- gung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	230	951	201	1201 oder 3410
Geistesarbeiter IBF (Urlaubs- regelung im Privatsektor)	232	951	201	/
Geistesarbeiter IBF (Urlaubs- regelung im öffentlichen Sektor)	233	952	201	/
Geistesarbeiter – Artikel 60 § 7	238	951 oder 952	221	/
Geistesarbeiter – 18-25 Jahre – Königlicher Erlass 495	240	951 oder 952	232	1211
Geistesarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Teilzeitschulpflicht – König- licher Erlass 495	247	951 oder 952	231	3430
Geistesarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – sozioprofessionelle Einglie- derung	248	951 oder 952	233	/
„soziale Maribel“-Maßnahme (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	262	951	201	/
„soziale Maribel“-Maßnahme (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	263	952	201	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Befristet eingestellte Geistes- arbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	264	951	202	/
Befristet eingestellte Geistes- arbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	265	952	202	/
Vertraglich eingestellte Geis- tesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	266	951	202	/
Vertraglich eingestellte Geis- tesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage- Woche	267	952	202	/
Geistesarbeiter, gering quali- fizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfän- ger) – Zielgruppenermäßi- gung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	272	952	201	1201 oder 3410
Geistesarbeiter – Beschäfti- gungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	291	951	201	1105 oder 1106
Geistesarbeiter – Beschäfti- gungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	292	952	201	1105 oder 1106
Geistesarbeiter – Berufsum- schulungsprogramm (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	293	951	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Geistesarbeiter – Berufsum- schulungsprogramm (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	294	952	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	297	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	298	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Geistesarbeiter – IBF – Ziel- gruppenermäßigung Lang- zeitarbeitslose	299	951 oder 952	201	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 oder 3211
Geistesarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	370	951	201	3240, 3241 oder 3250
Geistesarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentli- chen Sektor)	371	952	201	3240, 3241 oder 3250
Geistesarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Ziel- gruppenermäßigung (Urlaubs- regelung im Privatsektor)	373	951	201	0600 und 3600
Geistesarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Ziel- gruppenermäßigung (Urlaubs- regelung im öffentlichen Sektor)	374	952	201	0600 und 3600
BEFRISTET EINGESTELLTE GEISTESARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal				
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im Privatsektor)	200	951	212	/
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	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 (Urlaubsregelung im Privatsektor)	219	951	213	/
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	220	952	213	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 5.701 EUR	221	952	211	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 10.907 EUR	222	952	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.724 EUR	224	952	212	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.310 EUR	225	952	212	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	226	952	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 11.403,10 EUR	227	952	211	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugend- arbeitsgarantie	228	952	212	/
Wallonische Region und Region Brüssel – Kinder- tagesstätten	229	952	212	/
Wallonische Region – (Urlaubsregelung im Privatsektor)	279	951	212	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.106 EUR	281	952	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.808 EUR	282	952	211	/

BEFRISTET EINGESTELLTES LEHRPERSONAL				
Handarbeiter Bildungsbereich (Urlaubsregelung im Privat- sektor)	149	951	101	/
Handarbeiter Bildungsbereich (Urlaubsregelung im öffent- lichen Sektor)	150	952	101	/

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Nicht bezuschusstes Ver- waltungspersonal – Activa- Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	237	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Nicht bezuschusstes Ver- waltungspersonal – Activa- Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	239	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
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	1105 oder 1106
Nicht bezuschusstes Personal – Berufsumschulungs- programm (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	255	952	201	3220, 3221, 3230 oder 3231
Nicht bezuschusstes Personal als Ersatz für freiwillige 4- Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	256	952	202	/
Nicht bezuschusstes Verwaltungspersonal – Beschäftigungsplan (Urlaubs- regelung im Privatsektor)	259	951	201	1105 oder 1106
Nicht bezuschusstes Personal – Urlaubsregelung im Privatsektor – Berufs- umschulungsprogramm	260	951	201	3220, 3221, 3230 oder 3231
Nicht bezuschusstes Personal – als Ersatz für freiwillige 4- Tage-Woche (Urlaubsregelung im Privatsektor)	261	951	202	/
BEFRISTET EINGESTELLTE ÄRZTE				
Ärzte – Ärzte in Ausbildung zum Facharzt	270	951 oder 952	251	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
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 Pensions- system	601	953	601	/
Neumitglieder des Landes- dienstes	602	954	601	/
„Soziale Maribel“-Maßnahme – gemeinschaftliches Pensions- system	607	953	601	/
„Soziale Maribel“-Maßnahme – Neumitglieder	608	954	601	/
Pensionssystem des Polizei- personals	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	/
Pflichtversicherte Ärzte – Altersvorsorgeanstalt	623	956	601	/
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – gemeinschaftl. System	625	953	642	/

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – eigenes System	626	955	642	/
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	652	/
Freigestellte Ärzte – keine Pension – eigenes System	636	955	652	/
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	/
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	/
Künstler (Urlaubsregelung im Privatsektor)	731	958	741	1531
Ehrenamtliche Mitarbeiter	740	/	/	/
Tageseltern – Leistungsbruch unter 0,33	761	958	761	/
Tageseltern – Leistungsbruch von 0,33 bis 0,8	762	958	761	1521
Tageseltern – Leistungsbruch von 0,8 bis 1	763	958	761	1521

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
Beschreibung	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungs- code
Freiwillige Feuerwehr – Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	771	951	731	/
Freiwillige Feuerwehr – Handarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	772	952	731	/
Freiwillige Feuerwehr – Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	781	951	732	/
Freiwillige Feuerwehr – Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	782	952	732	/
Meldung Sonderbeitrag von 8,86 %	790	951 bis 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 Entwicklungsgesellschaften 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		
Vertragliche Handarbeiter	101	102, 103, 104, 105, 130, 132, 133, 149, 150, 170, 171, 172, 173, 174, 191, 192, 193, 194, 197, 198, 199
Vertragliche Handarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Vier- tagewochenregelung entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuver- teilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	102	164, 165, 166, 167
Handarbeiter – bezuschusstes Vertrags- personal – KONTINGENT	111	112, 121, 122, 126, 127, 181, 182

TABELLE 2		
Beschreibung	Arbeitnehmer-Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer-kategoriecodes vor dem 01.01.2005
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
Vertragliche Geistesarbeiter	201	202, 203, 204, 205, 230, 232, 233, 237, 239, 249, 250, 254, 255, 259, 260, 262, 263, 272, 275, 276, 277, 278, 291, 292, 293, 294, 297, 298, 299, 370, 371, 373, 374
Vertragliche Geistesarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	202	264, 265, 266, 267, 256, 261
Geistesarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	211	212, 221, 222, 226, 227, 281, 282
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	221	238

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
Beschreibung	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
über die ÖSHZ, die von Arbeitgeber- beiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 über den Mehrjahresplan für die Beschäftigungsmöglichkeiten		
Geistesarbeiter – teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des König- lichen 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 – Über- brückungsprojekte – 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 (inkl. der sozialversicherungspflichtigen Ärzte, die Anspruch auf eine staatliche Rente haben)	601	601, 602, 607, 608, 609, 610, 611, 617, 618, 620, 621, 622, 623, 649, 650, 659, 660
Festangestellte – Kindergeld außer LSSPLV (nur regionale Wirtschaftsräte und die regionalen Entwicklungsgesellschaften)	602	610, 611
Festangestellte, sozialversicherungs- pflichtige Ärzte, die keinen Anspruch auf eine staatliche Rente haben	642	625, 626
Von den Sozialversicherungsbeiträgen frei- gestellte fest angestellte Ärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 mit Anspruch auf eine staatliche Rente	651	630, 631, 632, 633
Von den Sozialversicherungsbeiträgen frei- gestellte fest angestellte Ärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.6.1969 und kein Anspruch auf eine staatliche Rente	652	635, 636
Leiter und Betreuer im Sozial- und Kultur-	702	710

TABELLE 2		
Beschreibung	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
bereich, freigestellt kraft Art. 17 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969		
Messdiener oder Delegierte des Zentralrats der Freisinnigen – Art. 13 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	711	720
Nicht geschützte lokale Mandatsträger – Artikel 19, § 4 des neuen Gemeindegesetzes	721	795
Freiwillige Feuerwehrleute – Handarbeiter	731	771, 772
Freiwillige Feuerwehrleute – Geistesarbeiter	732	781, 782
Künstler	741	731
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 Invaliditätsversicherungsregelung	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 Invaliditätsversicherungsregelung) 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).

DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE

1.4.204

In der DMFAPPL wird zwischen einer Arbeitnehmerkennzahl und einer Arbeitnehmerkennzahl Beiträge unterschieden. Während eine **Arbeitnehmerkennzahl** auf eine Kategorie von Arbeitnehmern verweist, dient eine **Arbeitnehmerkennzahl Beiträge** dazu die Beitragskategorie eines Arbeitnehmers zu berechnen.

Die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- o der Arbeitgeberkategorie
- o der Arbeitnehmerkennzahl
- o der etwaigen Beitragsermäßigungen (siehe unten).

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Die Kombination einer Arbeitgeberkategorie und einer Arbeitnehmerkennzahl erzeugt eine oder mehrere **Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge**. An jede Arbeitnehmerkennzahl Beiträge ist ein fester Beitragsprozentsatz gekoppelt.

Alle **Zahlungen**, für die der gleiche Beitrag mit dem gleichen Beitragsprozentsatz geschuldet wird, werden der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beiträge zugewiesen. Anhand aller Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge, an die die Zahlungen gekoppelt sind, werden die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers in einem Quartal berechnet.

Alle Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge werden in der strukturierten Anlage 28 angegeben. Dabei werden 6 Kategorien unterschieden:

- **normale Sozialversicherungsbeiträge (gekoppelt an eine Arbeitnehmerkennzahl)**
 - 101, 102, 111, 112, 113, 121, 131, 132 und 133 = Vertragliche Handarbeiter
 - 201, 202, 211, 212, 213, 221, 231, 232, 233, 251 und 252 = Vertragliche Geistesarbeiter
 - 601, 602, 642, 651 und 652 = die fest ernannten Mitarbeiter
 - 702, 711, 721, 731, 732, 741 und 761 = die Sonderkategorien
 - 701 = die Studenten
 - 671 und 672 = die entlassenen satzungsmäßigen Arbeitnehmer
- **Rentenbeiträge für Festangestellte**
 - 891 = Beiträge für das gemeinschaftliche Pensionssystem
 - 892 = Festangestellte – Beiträge für die Neumitglieder des Landesdienstes
 - 893 = Beiträge für den Pensionsfonds des integrierten Polizeidienstes
- **zusätzliche und Sonderbeiträge, die an eine natürliche Person gebunden sind**
 - 855 = Arbeitslosenbeitrag von 1,69 %
 - 856 = Besonderer Sozialversicherungsbeitrag
- **zusätzliche und Sonderbeiträge, die nicht an eine natürliche Person gebunden sind**
 - 851 = Solidaritätsbeitrag auf die Einzahlungen zur Bildung einer übertariflichen Rente
 - 861 = Einbehaltung von Gewinnbeteiligungen
 - 862 = Solidaritätsbeitrag auf Vorteile wegen Zurverfügungstellung eines Firmenwagens
 - 870 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld
- **Beiträge für Berufskrankheiten**
 - 898 = Beiträge auf Entschädigungen für die Periode einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer anerkannten Berufskrankheit
- **Befreiung von Beiträgen**
 - 899 = Entschädigungen, die vollständig von Beiträgen freigestellt sind

Einige Beispiele:

Das Gehalt eines fest angestellten Arbeitnehmers (Arbeitnehmerkennzahl 601), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem gemeinschaftlichen Pensionssystem beigetreten ist, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 601 (Sozialversicherungsbeiträge = 19,01 %) und die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 891 gekoppelt (Rentenbeiträge = 27,5 %).

Das Gehalt eines vertraglichen Geistesarbeiters (Arbeitnehmerkennzahl 201), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem Urlaubssystem des Privatsektors beigetreten ist und mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 201 (Sozialversicherungsbeiträge = 41,92 %) und die Arbeitnehmerkennzahl 855 gekoppelt (Arbeitslosenbeitrag 1,69 %).

ANFANGS- UND ENDDATUM DES QUARTALS

1.4.205

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

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

Anfangs- und Enddatum entsprechen immer dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) bzw. dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des gesetzlichen Quartals.

DER BEGRIFF GRENZGÄNGER

1.4.206

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 freigestellt werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb die Zone „Grenzgänger“ der Arbeitnehmerzeile 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 Grenzregion auszieht).

ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

1.4.207

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

Die Informationen im Feld „ID-Nummer der lokalen Einheit“ werden **zur Zeit noch nicht vom LSSPLV verlangt**. Sie werden nur von Arbeitgebern gefordert, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, und **beziehen** sich nur auf die **jüngste** Situation **des** betreffenden Quartals. Wenn der Arbeitnehmer Leistungen in verschiedenen Niederlassungen erbracht hat, **muss** nur die Identifikation der Niederlassung **angegeben** werden, in dem er im

betreffenden Quartal seine letzten Leistungen erbracht hat.

K A P I T E L 3

DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILE

DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILE

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 Wochenstunden, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Wochenstunden).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich Änderungen der nachfolgenden Daten ergeben, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

- | | |
|---------|---|
| 1.4.302 | ANFANGS- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE |
| 1.4.303 | DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN |
| 1.4.304 | ANZAHL DER WOCHENTAGE DER ARBEITSREGELUNG |
| 1.4.305 | DURCHSCHNITTliche ANZAHL DER WOCHENSTUNDEN DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON |
| 1.4.306 | TYP DES ARBEITSVERTRAGS |
| 1.4.307 | MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT |
| 1.4.308 | ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES ZUSTÄNDIGEN ARZTES |
| 1.4.309 | MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG |
| 1.4.310 | STATUT |
| 1.4.311 | BEGRIFF „PENSIONIERT“ |
| 1.4.312 | TYP DES LEHRLINGS |
| 1.4.313 | ART DER BEZAHLUNG |
| 1.4.314 | FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDERN BEZAHLTE ARBEITNEHMER |
| 1.4.315 | ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN) |
| 1.4.316 | NACE-CODE |
| 1.4.317 | MELDUNG VON TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND |
| 1.4.318 | 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 |

ANFANGS- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE

1.4.302

Das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile ist das Anfangsdatum 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 Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Daten dürfen Sie nicht mit dem Anfangs- 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 Anfangsdatum anzugeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitarbeitnehmer zum Teilzeitarbeitnehmer wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN

1.4.303

Kündigungsentschädigung

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

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

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

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.05 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- 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 Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- Zeile 2: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.09.2005 bis 30.09.2005.
- Zeile 3: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.10.2005 bis 31.12.2005.
- Zeile 4: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2006 bis 31.12.2006.
- Zeile 5: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2007 bis 28.02.2007 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Ausgenommen in den 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. darauf folgende Quartal fällt.

Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als wenn er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, **wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht 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 4.01.1974.

ANZAHL DER WOCHENTAGE DER ARBEITSREGELUNG

1.4.304

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 Anfangs- 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 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 kürzer im Dienst ist (z. B. hat er einen Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung die Anzahl der Wochentage 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 WOCHENSTUNDEN DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON

1.4.305

Mit „Maßperson“ ist die Person gemeint, die vollzeitlich in der selben Verwaltung oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung in einer Funktion beschäftigt ist, 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 Abwesenheit wegen 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 dem selben 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 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 **eines Vollzeitarbeiters** ist bei den Lokal- und Provinzverwaltungen auf 38 Stunden festgelegt, kann aber von Verwaltung zu Verwaltung und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwanken.

Bei einer teilweisen Laufbahnunterbrechung muss auf der Meldung 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. **Die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt „fünf“, wenn der Arbeitnehmer in Halbzeit-Frühpension fünf halbe Tage in einer festen Regelung und „zweieinhalb“, wenn er seine Leistungen in einem variablen Zwei-Wochen-Zyklus erbringt.**

Bei einer vollständigen Laufbahnunterbrechung eines Arbeitnehmers müssen Sie sowohl in der Zone „Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung“ als auch in der Zone „durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers“ den Wert Null angeben.

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Für einen Arbeitnehmer mit unregelmäßigen oder unbestimmten Leistungen (z. B. freiwillige Feuerwehr) entspricht die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson“ der Anzahl der Stunden, die bei Ihrer Verwaltung für einen Vollzeitmitarbeiter üblich ist. Die „durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers“ entspricht der Anzahl der Stunden, die im Quartal geleistet wurden, geteilt durch 13.

TYP DES ARBEITSVERTRAGS

1.4.306

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

Die arbeitsrechtliche Qualifikation ist hier betroffen. So wird ein Arbeitnehmer mit einem vollzeitlichen Arbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z. B. 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 Grundlage 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 (z.B. 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 eine Anzahl von Stunden umfasst, die einem vollständigen Stundenplan entsprechen.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als **Teilzeitarbeitnehmer** betrachtet. Tageseltern werden stets als Teilzeitarbeitnehmer angegeben.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (z. B. 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 je 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 Vollzeitmitarbeiter handelt.

MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

1.4.307

Für die Lokal- und Provinzverwaltungen sind **in** dieser Zone nur **fünf** Werte zugelassen:

1 = Maßnahme zur Arbeitszeitverkürzung im Rahmen eines Plans zur Umverteilung der Arbeit, **genehmigt** durch den Arbeitsminister (gesetzliche Systeme zur **kollektiven** Umverteilung der Arbeit, wobei Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem **Lohnverlust einschränken**);

3 = Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn; **nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet**;

4 = Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn; **nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet**;

5 = angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h. wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt, für die er, gemessen an dem Lohn, den er normalerweise erhalten müsste, einen geringeren Lohn erhält (z. B. bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des zuständigen 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.

7 = Verringerung der Leistungen infolge einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995. Es betrifft gesetzliche Regelungen, wobei **individuelle** Arbeitnehmer ihre Leistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Bei einer Halbzeit-Frühpension und der freiwilligen Viertagewochenregelung ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag erhalten, um den **Lohn-/Gehaltsverlust** gegenüber den früheren Leistungen **teilweise auszugleichen**. Dieser Betrag muss als separates Lohn-element gemeldet werden (mit Zahlungs-codes 851 und 452).

Die Abwesenheitstage für andere Formen einer Laufbahnunterbrechung als die mit Arbeitslosenhilfe (Code 4) oder die gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (Code 7), werden mit Leistungscode 30 angegeben.

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 Vollzeit Arbeitnehmer 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 7) 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 7).

**ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT
MIT ERLAUBNIS DES ZUSTÄNDIGEN ARZTES**

1.4.308

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 er hat 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 „Vollzeit“ 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 müssen 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 Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich miteinander identisch. 38/38).

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Wochenstunden) arbeitet, wird am 10.01.2005 krank. Bis 15.08.2005 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2005 bis 15.09.2005 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2005 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2005:

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

Meldung für das zweite Quartal 2005:

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 2005:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 01.07. bis 15.08. Auf dieser Zeile werden die Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (32 Tage und 243,2 Stunden).

BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16.08. bis 15.09. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. 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 wöchentlichen vertraglichen Arbeitstage 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: 11 Tage (= die 5 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: 83,6.

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

MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

1.4.309

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 Berufsumschulungsprogramms;
- eine Beschäftigung im Rahmen der sozialen Eingliederungswirtschaft;

3 = Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wird, der sich bei halber Stelle für Frühpension oder die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat (Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor);

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

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

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

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

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) Typ drei (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) Typ eins (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) Typ zwei (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) Typ drei (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 (Interministerieller Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung);

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 und eine freiwillige Viertagewochenregelung) hat der Code für den Vertrag für eine erste Arbeitsstelle Vorrang. In diesem Fall geben Sie deshalb in dieser Zone nur den Code an (10 bis 18).

STATUT

1.4.310

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

B = freiwillige Feuerwehrleute

C = Hausmeister **Es betrifft den Haushüter oder Aufseher in einem Gebäude, in dem er wohnt.**

E = Personal der Lehranstalten

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen Es betrifft Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer (weniger als eine Woche) und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktages erreicht. Es handelt sich beispielsweise um Aushilfskräfte 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 sie beschäftigenden Verwaltungen zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Aushilfspersonal anzuwerben.

SP = Berufsfeuerwehrleute

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (= diskontinuierlicher Arbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein zugelassenes Zeitarbeitsbüro einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird). Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer befristeten 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 befristeten Arbeit entsprechen muss. Deshalb muss auch der Code T nicht für einen Vertretungsvertrag ausgefüllt werden, der in Anwendung von Artikel 11ter des Gesetzes vom 7. Juli 1978 abgeschlossen wurde.

V = Betreuungs- und Pflegepersonal und ärztliches Hilfspersonal. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Pfleger, Hebammen, Pflegerinnen) und das **ärztliche Hilfspersonal**.

Im Glossar vor dem 01.01.2005 wurde das Statut einiger Arbeitnehmer mit einem Funktionscode angegeben. Nachstehend finden Sie eine Entsprechungstabelle zwischen den „Statut“-Codes der DMFAPPL und den Funktionscodes vor dem 01.01.2005. Die früheren Funktionscodes, die in folgender Tabelle fehlen (beispielsweise Sekretär, Einnahmer usw.), müssen in der DMFAPPL nicht mehr angegeben werden.

STATUT: ENTSPRECHUNGSTABELLE		
BESCHREIBUNG	CODE STATUT DMFAPPL	FUNKTIONS- CODE vor 01.01.2005
freiwillige Feuerwehrleute	B	74
Hausmeister	C	22
Personal der Lehranstalten	E	40,41,42,43,44 45,46,47,48,49
Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen	LP	/
Ärzte	M	31,32,33
Polizeipersonal	P	61,62,63
Zivilbeamte der Polizei	Paritätischer Ausschuss	64
Saisonarbeiter	S	/ (³)
Berufsfeuerwehr	SP	71,72,73
befristet eingestellte Arbeitnehmer	T	/
Betreuungs- und Pflegepersonal und Personal in medizinischen Hilfsberufen	V	35,36,37

³ In der Meldung vor dem 1.1.2005 wurde ein Saisonarbeiter nicht mit einem Funktionscode, sondern mit Code 8 in der Zone „Statut der Funktion“ angegeben.

BEGRIFF „PENSIONIERT“

1.4.311

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

1.4.312

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

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter

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

Die Codes 3 und 4 dürfen nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 benutzt werden.

ART DER BEZAHLUNG

1.4.313

Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die:

- einen Stücklohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- ganz 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 Akkordbezahlung zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt, – eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Akkordbezahlung zu einer Bezahlung pro Auftrag wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Unter den Begriff „Provisionslohn“ fällt jede Form von Entgelt, bei dem der Lohn/das Gehalt eines Arbeitnehmers ganz oder teilweise abhängig von dem von ihm erzielten Umsatz festgelegt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen...).

Es ist für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invalidenversicherung äußerst wichtig, dass für **alle Arbeitnehmer**, die auf diese Weise bezahlt werden, diese Angabe in der Quartalsmeldung angegeben wird (Heimarbeiter, die einen Stück- oder Akkordlohn empfangen, Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit mit einem Stücklohn usw.).

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

FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDERN BEZAHLTE
ARBEITNEHMER

- 1.4.314 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 38 des Glossars.

ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM
UNTERRICHTSWESEN)

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

NACE-CODE

- 1.4.316 Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für jene Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden.
- Die pauschale Beitragsermäßigung von maximal € 354,92 für die „Soziale Maribel“-Maßnahme wird anhand des Nace-Codes und der minimalen Halbzeitbeschäftigung berechnet (siehe weiter unten).
- 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** 31 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 eingetragen werden. Dies erfolgt, 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 Aufgaben 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, Gemeindearbeit, beschützende Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankentransport usw.), Bildung (kommunales und provinzielles Unterrichtswesen usw.), Kultur (Kulturbeauftragter, Bibliotheken, Museen, Archive, Kulturzentren usw.), Sport (Sportfunktionär, Schwimmbad, Sporthalle usw.), Umwelt (Containerpark, Förster, Straßenreinigung usw.), Tourismus oder Erholung (Campingplätze, Jugendherbergen, Feriendörfer, touristische Dienste usw.), Industrie (Hafenbetrieb, Elektrizitätswerk, Schlachthaus usw.), öffentliche Sicherheit (Feuerwehr), Kreditgewährung (Pfandhaus), erhalten einen detaillierteren Code, der vom allgemeinen Code für Kommunal- oder Provinzverwaltungen abweicht.

Die übrigen Ämter wie die administrativen Dienste (Einwohnermeldeamt, Umweltamt, Personalwesen usw.) und die unterstützenden Dienste (Dienst für Grünanlagen, 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 „Beistandsdienste“ 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 lokalen Polizei erhalten den Code 75.245 („lokale Polizei“).

Einige Beispiele:

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (92.613 Betreibung 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 häuslichen Pflegedienst 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 (40.130 Verteilung von und Handel mit Elektrizität).

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

MELDUNG VON 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, die öffentlichen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, geben die Tageseltern auf der Meldung an, und müssen die geschuldeten Beiträge bezahlen.

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 Wochenstunden“ muss deshalb auch angegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Maßperson 38 Wochenstunden arbeitet. Für die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Wochentage arbeiten.

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

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 Wochentagen (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 Wochentage 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 Wochentage 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 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage 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 Wochentage 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 Wochentage 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 Wochentage 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
- Statut: 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:

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

- Anzahl der Wochentage 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 Wochentage 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) (z. B. als Animator an einem Sporttag) eingestellt.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage 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
- Statut: LP

Beispiele von Arbeitnehmern im Rahmen der Laufbahnunterbrechung

I. Ein Vollzeit Arbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode vollzeitlich seine Laufbahn.

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage 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
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeit Arbeitnehmer 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 Wochentage 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
- Maßnahme 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 zusammen gefasst. Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

- | | |
|----------|-----------------------------|
| 1.5.201. | ZEILENNUMMER BEZAHLUNG |
| 1.5.301. | ZAHLUNGSCODE |
| 1.5.401. | ÜBERSICHTSTABELLE |
| 1.5.501. | ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE |
| 1.5.601. | 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 01.01.2005 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 01.01.2005. Nachstehend werden die folgenden Zahlungscode-Kategorien behandelt:

- 1.5.302. der Grundlohn
- 1.5.303. der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall
- 1.5.304. **die Entschädigungen für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor**
- 1.5.305. die Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags
- 1.5.306. **die zusätzlichen Entschädigungen**
 - allgemeiner Art
 - allgemeiner Art, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden
 - speziell für bestimmte Personalkategorien.
- 1.5.307. **Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird**
- 1.5.308. **Urlaubsgeld**
- 1.5.309. **vergleichende Tabelle für die Lohncodes von vor dem 2005 und der Codifizierung der Lohnangaben in der DMFAPPL**
- 1.5.310. **Die Pensionsbeiträge auf das Gehalt/den Lohn der Festangestellten**

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 fällig. 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 01.01.2005 wurden diese mit dem Lohncode 110 angegeben).
- die Pauschalzahlungen für Arbeitnehmer, die durch Pauschalzahlungen vergütet werden (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit dem Lohncode 111 angegeben).
- den bei Krankheit oder Unfall garantierten Lohn (garantierter Tageslohn, garantierter Lohn für die erste Woche und garantierter Monatslohn). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach Gemeinrecht als auch um vorübergehende Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall. (Vor dem 01.01.2005

wurde dies mit Lohncode 101 angegeben).

- die Entschädigung in Höhe von 90 % infolge eines Arbeitsunfalls
- das einfache Urlaubsgeld (dies wurde vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 101 angegeben)
- den Lohn/das Gehalt bei Abwesenheit mit Lohn-/Gehaltsfortzahlung (dies wurde vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 101 angegeben)
- die Entschädigung wegen Krankheit oder Gebrechen für Verfügbarkeit (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit Lohncode 121 angegeben).
- die Sachvorteile für Hausmeister, die nur mit Sachvorteilen bezahlt werden (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit 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 ein Garantielohn nur dann erneut geschuldet wird, wenn die wieder- aufgenommene Arbeit mindestens vierzehn Tage dauert. Bei einem Arbeitsunfall und bei Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeits- wiederaufnahme **stets** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

DER ANGEPASSTE LOHN BEI KRANKHEIT ODER UNFALL

1.5.303

Auf den **angepassten Lohn bei Krankheit und Unfall** werden keine Sozialversicherungs- beiträge fällig.

Mit Zahlungscode 212 wird die Entschädigung bei Krankheit und Unfall für den Zeitraum von sieben Tagen nach dem Garantiewochenlohn angegeben. Dies betrifft die Entschädigung gemäß 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 vertraglichen Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

Mit Zahlungscode 213 wird in der DMFAPPL der Ausgleich für die zweite, dritte oder vierte Woche der Arbeitsunfähigkeit angegeben. Zahlungscode 214, der vor dem 01.01.2005 diente, den Ausgleich für die dritte oder vierte Woche anzugeben, wurde abgeschafft.

Mit Lohncode 215 werden alle anderen Ergänzungen für Krankheit oder Unfall gemeldet.

Ab dem 01.01.2005 **wurden die** Lohncodes für die Entschädigungen wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls in der Regelung des Privatsektors abgeschafft.

DIE ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BERUFSKRANKHEITEN IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

1.5.304

Der Lohncode 140 wird – sowohl für das vertragliche als auch das fest ernannte Personal – für die Entschädigung in der Periode der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen einer anerkannten Berufskrankheit verwendet. Die vollständige Entschädigung (90 % des Lohns) muss mit diesem Code angegeben werden.

Im Gegensatz zu den Meldungen vor dem 01.01.2005 werden die Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung (die nach einer Anerkennung einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit zurück- erstattet werden) nicht mehr eingenommen, sodass sie nachträglich nicht mehr zurückerstattet werden. In der DMFAPPL zahlt der Arbeitgeber nur die persönlichen Sozialversicherungs- beiträge.

DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

1.5.305

Die Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden, werden mit den Codes 130 und 131 angegeben.

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

- Entschädigungen für unberechtigte einseitige 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 ausbleibender 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 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 Anfangs- 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 fällig 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

1.5.306

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

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** können allen Personalmitgliedern gewährt werden. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen, die für **bestimmte Personalkategorien spezifisch sind**, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen, Entschädigungen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugestanden werden.

werden (Feuerwehrleute, Polizei-, Lehr-, Pflegepersonal usw.). Für diese besonderen Personalkategorien muss auch die Zone „Statut“ (siehe 1.4.311) angegeben werden.

Die zusätzlichen Entschädigungen, für die **Sozialversicherungsbeiträge** fällig werden, müssen stets mit den Zahlungscodes 801 bis 999 angegeben werden.

Zusätzliche Entschädigungen, die von **Sozialversicherungsbeiträgen** freigestellt sind, müssen stets mit den Zahlungscodes 401 bis 599 angegeben werden.

Für die fest angestellten Personalmitglieder bleibt der Unterschied zwischen den Codes für zusätzliche Entschädigungen beibehalten, je nachdem, ob sie Artikel 30, § 2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entsprechen. Die zusätzlichen Entschädigungen, die Artikel 30 nicht entsprechen und deshalb nicht von Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt sind, müssen wie die Entschädigungen der Vertragsarbeiter mit den Lohncodes 801 bis 999 angegeben werden.

Jeder Lohncode hat in der DMFAPPL eine eindeutige Bedeutung, abhängig davon, ob der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Die Nummer des Lohncodes enthält keinen Hinweis darauf, ob Pensionsbeiträge für die Entschädigung fällig werden oder nicht.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN ALLGEMEINER ART

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Vorteile als Sachleistungen oder in Form von Schecks sind in der DMFAPPL mit den Lohncodes 804 oder 806 anzugeben, falls die Vorteile sozialversicherungspflichtig sind. Falls sie beitragsfrei sind, ist 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 Vorteile unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals gearbeiteten Tage zugebilligt werden.

Die Sachvorteile (Wohnung, Beleuchtung, Heizung usw.) von **Hausmeistern**, die neben ihrem Sachvorteil auch einen Lohn empfangen, werden mit Lohncode 404 oder 804 angegeben.

Wenn der Hausmeister fest angestellt wurde und für eine Nebenfunktion als Hausmeister in der Verlängerung der Hauptfunktion (z. B. Bademeister, der Hausmeister des städtischen Schwimmbads ist) einen Sachvorteil erhält, muss Code 401 oder 801 (Überstundenlohn) verwendet werden .

Für die **anderen Zulagen und Prämien** gibt es ab 01.01.2005 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 von Sozialversicherungspflicht) und Lohncode 833 (sozialversicherungspflichtig) zu verwenden.

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

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

- Entschädigungen für Belastungen, die nicht als normal und untrennbar mit dem Amt verbunden betrachtet werden können (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Gehaltszuschläge für fest angestellte Hausmeister, die kein Tarifgehalt erhalten und durch Vorteile in Sachleistungen vergütet werden (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Zusatzleistungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art
- Vorteile aller Art (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 407 und 807 angegeben)
- Überstundenzulage, sektorspezifische Zulage oder ähnliche Jahresprämie (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 418 und 818 angegeben)
- Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation und Aufsicht von Wahlen (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 420 angegeben)
- Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 431 und 831 angegeben)
- Entschädigung für unregelmäßige oder unerwartete Arbeit (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 432 und 832 angegeben)
- Produktivitätsprämie (diese wurde vor dem 01.01.2005 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 01.01.2005 mit den Lohncodes 460, 860 und 517 angegeben)
- Umstrukturierungsprämie für das pflegende, betreuende und paramedizinische Personal (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 513 angegeben).
- sonstige Sonderentschädigungen für das Pflege- und Betreuungspersonal (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 519 und 919 angegeben).
- sonstige Sonderentschädigungen für Ärzte (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 529 angegeben).

Die Kosten für den Arbeitgeber werden mit Lohncode 441 angegeben. Sie 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 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 sozialversicherungspflichtig und muss mit Lohncode 821 angegeben werden. Für die fest angestellten Arbeitnehmer ist die Zulage beitragsfrei und muss Lohncode 421 verwendet werden.

Die **Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, 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 sozialversicherungspflichtig und mit 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. Sie geben die Beträge an, die Arbeitnehmern gewährt werden, die ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

Die Lohncodes 495 und 496, mit denen der **(fiktive) Lohn entlassener fest angestellter Personalmitglieder** angegeben wurde, wurden in der DMFAPPL abgeschafft. Entlassene Festangestellte müssen mit den Arbeitnehmerkennzahlen 671 und 672 (siehe 1.4.203) angegeben werden. Der Referenzbruttolohn muss im Block „Beitrag für entlassene satzungsgemäße Arbeitnehmer“ erwähnt werden.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BESTIMMTE PERSONALKATEGORIEN

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

Eine Reihe weiterer Entschädigungen, die vor dem 01.01.2005 mit verschiedenen Lohncodes angegeben wurden, sind in der DMFAPPL zusammengefasst unter einem Lohncode. Sonstige Codes, die wenig verwendet werden, wurden abgeschafft oder müssen mit einem Lohncode für eine zusätzliche Entschädigung allgemeiner Art angegeben werden.

Für **Pflege-, Betreuungs- und paramedizinisches Personal** 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 anerkannten Familien- und Altenpflegediensten beschäftigt wird“. Diese Entschädigungen werden in der DMFAPPL mit den allgemeinen Lohncodes angegeben.

Für **Ärzte** werden in der DMFAPPL mit Lohncode 921 sowohl die Tarife als auch das Garantiegehalt, der garantierte Anteil am Pool als auch die Honorare angegeben. Der variable Anteil am Pool muss mit Lohncode 924 angegeben werden.

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 Lohncode 542 angegeben, sofern der Grenzbetrag **nicht** überschritten ist. Überschreiten die Entschädigungen den Grenzbetrag, muss 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 01.01.2005 gibt es keine besonderen Lohncodes mehr für das Urlaubsgeld der freiwilligen Feuerwehr.

Für das **Polizeipersonal (altes Statut) 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 20.06.1994) werden in der DMFAPPL nicht mehr mit den allgemeinen Lohncodes 435 (von Sozialbeiträgen freigestellt) und 835 (sozialversicherungspflichtig) angegeben.

Die Diplomvergütung für das Personal der Gemeindepolizei und der öffentlichen Feuerwehr (Königlicher Erlass vom 20.06.1994) kann in der DMFAPPL mit dem allgemeinen Lohncode 822 angegeben werden.

Der Gehaltszuschlag, 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 558 oder 958 angegeben werden. Wenn auf den Gehaltszuschlag Sozialversicherungs- und Rentenbeiträge fällig werden, ist Lohncode 958 zu benutzen. Werden nur Pensionsbeiträge einbehalten, muss Lohncode 558 angewandt werden.

Die meisten anderen Lohncodes für das **Polizeipersonal des alten Statuts** bleiben in der DMFAPPL erhalten, aber 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, wird in der DMFAPPL unter dem allgemeinen Lohncode 837 (Bereitschaftsdienst – unterworfen) angegeben.

Für **Polizeipersonal mit dem neuen Statut** müssen die Lohncodes 570, 961, 962, 970, 973, 974 und 975 verwendet werden.

Die „sozialversicherungspflichtigen Zulagen und Entschädigungen“ werden in der DMFAPPL mit Lohncode 970 angegeben. Mit diesem Lohncode werden folgende Entschädigungen angegeben:

- Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 563 angegeben)
- Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 564 angegeben)
- Funktionszulage (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 565 angegeben)
- Zulage für Ausbilder (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 566 angegeben)
- Pauschalzulage für bestimmte Personalmitglieder, die mit der Ausführung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Durchführung der föderalen Integrationspolitik betraut sind (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 567 angegeben)
- Zulage für den Mentor (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 568 angegeben)
- Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“ (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 569 angegeben)
- Zulage für besondere Luftfahrtleistungen (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 570 angegeben)
- Zulage für Lehraufträge (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 571 angegeben)
- Auswahlzulage (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 572 angegeben)
- Zulage für das Personal des operativen, administrativen 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).

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

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

- Zulage für tatsächliche Untersuchungskosten (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 580 angegeben)
- Entschädigung für Telefonkosten (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 581 angegeben)
- Zulage für die Betreuung eines Polizeihundes (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 582 angegeben)
- Zulage für ständigen Dienst beim SHAPE (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 583 angegeben)
- Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschifffahrt (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 585 angegeben)
- Entschädigung für Bestattungskosten (gemeinschaftlich für Personalmitglieder und Beamte der föderalen Ministerien) sowie Beihilfe des Staates, einer Gemeinde oder eines Kommunalverbunds zu bestimmten Bestattungskosten (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 586 angegeben).

Die Entschädigungen für Mahlzeit-, Aufenthalts-, Reise- und Umzugskosten des Polizeipersonals mit dem neuen Statut, die vorher mit Lohncode 584 angegeben wurden, werden in der DMFAPPL mit dem allgemeinen Lohncode 441 angegeben.

Zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals zugebilligt werden

Für **zusätzliche Entschädigungen**, die **unabhängig** von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals **zugebilligt** werden und die sozialversicherungspflichtig 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)
- Ausgleich für das Lehrpersonal, der nicht mit zusätzlichen Leistungen zusammenhängt (Lohncode 906)
- Jahresprämie in Höhe von 12,67 EUR für das Pflege- und Betreuungspersonal (Lohncode 918)
- Jahresprämie in Höhe von 148,74 EUR für das Pflege- und Betreuungspersonal (Lohncode 918)
- Gehaltszuschläge für Offiziere, die im Bereitschaftsdienst für den Polizei- und Feuerwehrcorps aktiv sind (Lohncode 951)
- jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Lohncode 957)

Es betrifft Prämien, Entschädigungen und Zulagen, deren Berechnungsgrundlage ein Quartal überschreitet oder einmalige Prämien und Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer gewährt werden. Diese werden im Allgemeinen 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 1.5.401).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit der selben 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.

ENTSCHÄDIGUNGEN, AUF DIE EIN SONDERBEITRAG GESCHULDET WIRD

1.5.307

Der **Vorteil** hinsichtlich der **persönlichen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber bereitgestellten Fahrzeugs** wird gemäß der betreffenden Steuerregelung berechnet und ist mit dem Lohncode 770 anzugeben.

Auf diesen Vorteil werden Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Der Beitrag wird monatlich auf Pauschalbasis berechnet und darf nicht weniger als 20,83 EUR betragen. Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurückgelegten km für die private Nutzung und den Verkehr zwischen Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes mit dem in der nachstehenden, am 01.01.2005 aktualisierten Tabelle ausgewiesenen Betrag multiplizieren. Weitere Informationen dazu finden Sie in der LSSPLV-Mitteilung 2005/2.

Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil in EUR pro zurückgelegten km
4	0,1585
5	0,1861
6	0,2056
7	0,2274
8	0,2481
9	0,2699
10	0,2987
11	0,3274
12	0,3469
13	0,3687
14	0,3825
15	0,3986
16	0,4101
17	0,4181
18	0,4285
19 und mehr	0,4365

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

- Diese Angabe wird von bestimmten Sozialversicherungsanstalten verwendet, die soziale Leistungen zahlen. 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 **Beiträge eines Arbeitgebers zur Bildung einer übertariflichen Rente zugunsten seiner Personalmitglieder oder ihrer Berechtigten** werden mit Zahlungscode 790 angegeben. Diese Entschädigungen werden in der DMFAPPL nicht mehr mit einem Arbeitnehmerkategoriecode (bis zum 01.01.2005 war dies Code 790), sondern mit einem Zahlungscode angegeben.

Die **Gewinnbeteiligungen** werden mit Zahlungscode 780 angegeben.

1.5.308

Für das Urlaubsgeld werden die Zahlungscode 310, 311, 312, 313, 314, 315, 349 und 350 verwendet.

Code 313 (einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst) und **Code 315** (einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung) können nur verwendet werden für:

- das Vertragspersonal, dessen Arbeitgeber die **Urlaubsregelung des Privatsektors** anwendet;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt wurden.

ÜBERSICHTSTABELLEN

1.5.309

Die unten stehenden Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes, die in der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005 verwendet werden, und den Lohncodes in der DMFAPPL wieder.

Die Beschreibungen der Entschädigungen sind in Kurzform aufgenommen. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung, die mit Eingang vom 01.01.2005 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 zu Leistungscodes		
Basislohn/-gehalt (ohne gesetzliche oder übertarifliche Prämien und Entschädigungen)	101	101
Trink- und Bedienungsgelder	110	101
Pauschalzahlungen	111	101
Wartegehalt nach Fusionen	120	101
Verfügbarkeit wegen Krankheit oder Gebrechen	121	101
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
Vorteile in Sachleistungen – fest angestellte Hausmeister ohne Tarifgehalt	150	101
10 % des Lohns der Arbeitnehmer, die eine erste Arbeitsstelle angetreten haben, die für die Ausbildung bestimmt sind.	160	160
Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags		
Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber	130	130,-131
Angepasster Lohn/Angepasstes Gehalt bei Krankheit oder Unfall		
Krankheit oder Unfall: 2. Woche Garantielohn/-gehalt – 60 % des Normallohns/-gehalts – vertraglicher Handarbeiter	212	212
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 2. Krankheits-woche – 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 – vertraglicher Geistesarbeiter	216	212

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

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

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	415	315
Weihnachtsgeld – entsprechend Art. 30	417	417, 817
Weihnachtsgeld – nicht entsprechend Art. 30	817	817
Überstundenzulage, sektoraler Aufschlag – entsprechend Art. 30	418	433, 833
Überstundenzulage, sektoraler 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
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
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

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
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
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
Reisekostenerstattung	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443	443
Aufschlag Sozialversicherungsvorteil	444	444

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE 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
Gehaltszuschlag – 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 / fest angestelltes Personal	860	833
Vorteil individuelle Nutzung Fahrzeug des Arbeitgebers	470	/
Rente wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund 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

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
Aufschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – nicht entsprechend Art. 30	906	906
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltszuschlag außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – entsprechend Art. 30	510	510
Gehaltszuschlag außerordentliche Leistungen- Rundschreiben 03.11.1972 – nicht entsprechend Art. 30	511	910
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen	512	912
Umstrukturierungsprämie (29,75 EUR/Monat)	513	833
4 %, 8 % oder 12 % – Hauptpfleger	514	914
Bereitschaftsdienstzulage – entsprechend Art. 30	515	437, 837
Bereitschaftsdienstzulage – nicht entsprechend Art. 30	915	837
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- oder Feiertagen	516	916
74,37 EUR/ pro Jahr für anerkannte Familien- und Altenhilfsdienste	517	433, 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, 920
Ärzte		
Tarifgehalt	521	921
Garantiegehalt	522	921
garantierter Anteil am Pool	523	921
variabler Teil am Pool	524	924

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
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
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigung für Beamte der Staatsanwaltschaft	425	/
Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar	426	958
Gehaltszuschlag Ortspolizist	427	/
Gehaltszuschlag (Haupt)Inspektore Gemeindepolizei (POL 45)	552	952
Entschädigungen für Bereitschaftsdienst	553	837
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
spezifische Zulagen und Entschädigungen – sozialversicherungspflichtig – ehemalige Gendarmen	590	991

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
spezifische Zulagen und Entschädigungen – nicht sozialversicherungspflichtig – ehemalige Gendarmen	591	591
Übergangszulagen	592	992
Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 3.3.1995)	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 Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes	557	957
Gehaltszuschlag von stellvertretenden Polizeikommissaren für Bereitschaftsdienst	558	958
Polizeipersonal (neues Statut)		
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	561	961
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	562	962
Zulage erreichbares Personal	563	970
Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden	564	970
Funktionszulage	565	970
Zulage für den Ausbilder	566	970
Pauschalzulage für Personalmitglieder, die mit Aufgaben der Einwanderungspolitik betraut sind	567	970
Zulage für den Mentor	568	970
Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“	569	970
Zulage besondere Luftfahrtleistungen	570	970

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
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
Entschädigung tatsächliche Untersuchungskosten	580	570
Entschädigung Telefon	581	570
Entschädigung für Betreuung Polizeihund	582	570
Entschädigung für Dienst bei SHAPE	583	570
Entschädigung für Verpflegungs-, Aufenthalt-, Reise- und Umzugskosten	584	441
Entschädigung Reisen Binnenschifffahrt	585	570
Entschädigung Bestattungskosten	586	570

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Basislohn/-gehalt		
indexierter Basislohn (ohne gesetzliche oder übertarifliche Prämien und Entschädigungen)	101	101, 110, 111, 120, 121,150
10 % des Lohns der Arbeitnehmer, die eine erste Arbeitsstelle angetreten haben, die für die Ausbildung bestimmt sind.	160	160

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Berufskrankheiten – im öffentlichen Sektor		
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
Entschädigungen bei 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
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
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
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
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 Sonntags- leistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – freigestellt	435	435 oder 554
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – freigestellt	436	436
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437	437,515
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeit- geber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nach- kommt (Kündigungsentschädigung für geschützte Arbeitnehmer)	440	440

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	441	428, 429, 430, 441
Fahrtkosten von und zur Arbeit	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443	443
Zuschlag Sozialversicherungsvorteil (z. B. Förderprämie Laufbahnunterbrechung)	444	444
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis	452	452
Rente wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	490
Überstundenlohn – sozialversicherungspflichtig	801	401, 801
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	804	404, 405, 406, 804, 806
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	806	404, 405, 406, 804, 806
Weihnachtsgeld – sozialversicherungspflichtig	817	417, 817
Erschwernis- und Standortzulage – sozialversicherungspflichtig	821	421
Diplomvergütung – sozialversicherungspflichtig	822	422, 822, 555
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – sozialversicherungspflichtig	823	423, 823
Zulage höhere Funktion – sozialversicherungspflichtig	824	424, 824
andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	833	407, 807, 418, 818, 434, 834, 460, 860, 513, 517 519, 919, 529

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	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) – sozialversicherungspflichtig	835	435, 835, 438, 554
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – sozialversicherungspflichtig	836	436, 836
Bereitschaftsdienstzulage – sozialversicherungspflichtig	837	437, 837, 515, 553,-915
Gehaltszuschlag – 4-Tagewoche	851	451
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	853	453
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien		
Lehrpersonal		
Entschädigung zusätzliche Leistungen freigestellt (z. B. 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 (z.B. Dienstatlerzulage)	506	506
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – unterworfen (beispielsweise Wachdienst und Aufsicht)	902	902
Entschädigung zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – sozialversicherungspflichtig	903	503

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Ausgleich – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – sozialversicherungspflichtig (beispielsweise Dienstaltermzulage)	906	506, 906
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltszuschlag 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	/
Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – sozialversicherungspflichtig	910	511
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – sozialversicherungspflichtig	912	512
4 %, 8 % oder 12 % – Hauptpfleger	914	514
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden oder Feiertagen (Rundschreiben LIKIV vom 17.07.1992)	916	516
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 – sozialversicherungspflichtig	924	524
freiwillige Feuerwehrleute		
unregelmäßige Entschädigungen, unberücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR	541	541

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
regelmäßige Entschädigungen, unberücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – keine Überschreitung	542	542
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von „Dienst 100“	940	540
regelmäßige Entschädigungen, unberücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – Überschreitung	942	542

Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – befreit von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	557	/
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugewilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 3.3.1995)	951	551
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – sozialversicherungspflichtig	957	557
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	558	/
spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen.	591	591
Gehaltszuschlag (Haupt)Inspektoren Gemeindepolizei (POL 45)	952	552
Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – sozialversicherungspflichtig	958	426, 558

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
spezifische Zulagen und Entschädigungen – sozialversicherungspflichtig – ehemalige Gendarmen	991	590
Übergangszulagen	992	592
Polizeipersonal (neues Statut)		
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	570	580, 581, 582, 583, 584, 585, 586
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	961	561
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	962	562
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – sozialversicherungspflichtig	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 fällig wird		
Vorteil der individuellen und persönlichen Nutzung des durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs	770	/
Gewinnbeteiligungen	780	/
Einzahlung durch Arbeitgeber für Bildung der übertariflichen Rente	790	/

**DIE PENSIONSBEITRÄGE AUF DAS GEHALT/DEN LOHN DER
FESTANGESTELLTEN**

1.5.310

Für die Festangestellten kommen neben dem Grundlohn einige Zuschläge zur Berechnung der Pension in Betracht. Diese Lohnelemente unterliegen Pensionsbeiträgen und werden in den „Allgemeinen Anweisungen“ (Teil III.1.B) näher beschrieben.

Die Pensionsbeiträge eines fest angestellten Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie und der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge, die mit der Pensionsregelung übereinstimmen, der Ihre Verwaltung für ihre Festangestellten beigetreten ist;
- des vollständigen Lohns.

Von folgenden Lohncodes werden Pensionsbeiträge einbehalten:

- 101: vom indexierten Grundlohn
- 140: anerkannte Berufskrankheit – befristete Entschädigung
- 503: Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 –
Lehrpersonal
- 510: Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Pflegepersonal
- 512: 0,81 EUR für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
- 557: jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – Feuerwehrleute
- 558: Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar – Polizeipersonal
- 851: Gehaltszuschlag freiwillige Viertagewochenregelung
- 853: Prämie Laufbahnende – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal
- 903: Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 –
Lehrpersonal
- 910: Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
- 912: 0,81 EUR für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
- 914: 4, 8 oder 12 % Hauptpfleger – Betreuungs- und Pflegepersonal
- 916: 1,12 EUR für Wochenendleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
- 918: Jahresprämie in Höhe von 12,67 EUR – das Pflege- und Betreuungspersonal
- 919: Jahresprämie in Höhe von 148,74 EUR – das Pflege- und Betreuungspersonal
- 921: Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare –
Ärzte
- 952: Gehaltszulage Polizeikommissare (POL 45) – Polizeipersonal
- 957: jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes
- 958: Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar – Polizeipersonal
- 961: Gehaltszuschlag für die Ausübung eines Mandats – Polizeipersonal
- 973: Seegeld – Polizeipersonal

K A P I T E L 4

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

1.5.401

Diese Daten sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen anzugeben, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage (siehe oben) zugebilligt 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“

Handelt es sich um einmalige oder unregelmäßig gezahlte Prämien, wird dies mit „0“ angezeigt.

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

Dies muss nur bei den Zahlungscodes 806, 817, 833, 906, 918, 919, 951 und 957 angegeben werden.

K A P I T E L 5

BEZAHLUNG

1.5.501

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

TITEL 6

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

DIE MELDUNGE DER LEISTUNGSDATEN

1.6.101

Prinzipiell gilt, dass die Leistungsangaben des Quartals pro **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln sind.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Wenn für einen Arbeitnehmer deshalb verschiedene Arten von An- oder Abwesenheiten gemeldet werden müssen, die unter denselben Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt.

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

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

KAPITEL 2. MELDEFORM DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

1.6.201. DIE LEISTUNGSMELDUNG IN STUNDEN UND TAGEN

1.6.202. DIE BERECHNUNG DER TAGESZAHL

1.6.203. DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

1.6.204. RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN

KAPITEL 3. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

1.6.301. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

1.6.302. WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

1.6.303. NORMALE CODES

1.6.304. HINWEISCODES

1.6.305. VERGLEICHSTABELLE DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND CODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN IN DER DMFAPPL

K A P I T E L 2

MELDEFORM DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

DIE LEISTUNGSMELDUNG 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; er nimmt 3 Tage „unbezahlten Urlaub“.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

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

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

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

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub 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 unbezahlten Urlaub genommen und im restlichen Quartal (28 ganze Tage und 3 halbe Tage) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie 29,5 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

DIE BERECHNUNG DER TAGESZAHL

1.6.202

Wenn sich ein Arbeitnehmer am selben Tag in zwei Situationen befindet, die mit einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten 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 Vorgehensweise 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.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, 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 die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeit Arbeitnehmer 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 Vollzeit Arbeitnehmer 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, entspricht 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).

In einem zweiten Schritt berechnen Sie die Anzahl der halben Tage pro Leistungscode, indem Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscodedurch die normale Anzahl von Stunden teilen, die einem halben Tag entspricht.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal am häufigsten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten 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 gemeldet werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeit Arbeitnehmer, 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 unbezahltem Urlaub 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 unbezahltem Urlaub 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 Leistungscode wie für die normale, tatsächlich geleistete Arbeit angegeben (Code 1). In der DMFAPPL gibt es keinen Sondercode für Mehrleistungen, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung 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 wird mit Code 1 angegeben.

Ein Tag, der neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit umfasst, ergibt keine besonderen Probleme, da beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Vollzeit Arbeitnehmer arbeitet normalerweise 38 Stunden pro Woche. An jedem Arbeitstag arbeitet er ca. 8 Stunden statt 7 Stunden 36 Minuten und nimmt jeden Monat Ausgleichsruhezeit. Der monatliche Ausgleichstag wird mit Code 1 angegeben.

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 (z.B. am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen. **Die nicht ausgeglichenen Mehrleistungen müssen auf dem Niveau der Anzahl der Stunden allerdings angegeben werden.**

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 Leistungscodes) angeben.

Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen 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 z. B. 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). Dann müssen Sie diesen Fehler 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**), z. B. arbeitet er zunächst 6 Wochen an 6 Wochentagen und danach 6 Wochen an 4 Wochentagen. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Wochentagen, 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, z. B. hat er einen Vertrag, jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit und diese Person arbeitet zehn Tage zusätzlich zu seinem Vertrag. Werden diese Tage später ausgeglichen, 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 obligatorisch, so dass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind als auf der Basis der Arbeitsregelung zu vermuten ist.

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

Es gibt aber 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 keinen „Tippfehler“ enthält). 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. Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als entsprechend seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung.
2. Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat als entsprechend seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung.
3. Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als entsprechend seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung.
4. Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat als entsprechend seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung.
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.

Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile werden diese Personen als teilzeitbeschäftigt angegeben, und es wird kein Block mit Leistungsangaben erzeugt.

Die Arbeitnehmer, die in Dreißigsteln bezahlt werden und keine Leistungen in einem Quartal erbringen, in dem sie aus dem Dienst ausscheiden, werden mit Code 7 gemeldet. Wenn ein Arbeitnehmer z. B. am 02.10.2005 ausscheidet und die ersten zwei Tage im Oktober ein Samstag und ein Sonntag sind, empfängt er für diese Tage Lohn. In diesem Quartal werden aber keine Leistungen erbracht, was mit Code 7 angegeben wird.

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

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Lohn/ein festes Gehalt als Kündigungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn/das feste Gehalt (für die Kündigungsentschädigung) den Pauschallohn/das pauschale Gehalt für das Quartal überschreitet. Die Sozialversicherungsbeiträge werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn/das feste Gehalt berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn/Gehalt angegeben.

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

K A P I T E L 3

CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

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.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass es wesentlich ist, die Leistungen (wie Löhne, die sich darauf beziehen) je **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln.

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichend Angaben zur Erfüllung ihres Auftrags. Nur wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Daten per Angabe eines sozialen Risikos weitergeleitet werden.

Ferner ist 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.

1.6.302. WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

1.6.303. NORMALE CODES

1.6.304. HINWEISCODES

1.6.305. VERGLEICHSTABELLE DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND
KODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN IN DER DMFAPPL

WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

1.6.302

Die Codes sind in der DMFAPPL in „**normale Codes**“ und „**Hinweiscodes**“ unterteilt.

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 betreffend Dienstantritte und -ausscheidungen gehen über die Dimona-Meldung ein und müssen kein zweites Mal in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden. Die Leistungscode 001 bis 099, die in der LSSPLV-Meldung bis vor dem 01.01.2005 verwendet wurden, um den Anfang oder das Ende eines Arbeitsverhältnisses anzugeben, können in der DMFAPPL nicht mehr verwendet werden.

Die Leistungscode 101 bis 199, die vor dem 01.01.2005 dazu dienten, um 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, außer der Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung;
- 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 (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnreduzierung, Bildungsurlaub, politischer Urlaub usw.);
- Gesetzlicher Urlaub.

Dieser Code beinhaltet alle Leistungen, für die ein Lohn/Gehalt gezahlt wird, auf den/das Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, 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 Anfangs- 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 Code 1 noch einem anderen 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** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

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

CODE 2

- gesetzlicher Urlaub für Arbeiter (nur für Künstler).

Mit diesem Code geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die ein Künstler im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck vom Landesamt für Jahresurlaub erhält.

CODE 10

- garantierter Lohn in der zweiten Woche;
- Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Funktion eines Sozialrichters (Abwesenheit wegen der Ausübung der Funktion des Richters oder Beisitzers in sozialen Sachen in Arbeitsgerichten oder wegen Teilhabe an Kommissionssitzungen, die zur Anwendung der Sozialgesetzgebung eingerichtet wurden – Artikel 28, 3° des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge)
- staatsbürgerliche Verpflichtungen und bürgerliche Aufträge – bezahlte Abwesenheit wegen Erfüllung einer staatsbürgerlichen Pflicht oder eines zivilen Auftrags, wie der Teilhabe an einem Familienrat, dem persönlichen Erscheinen oder einer Aussage vor Gericht, der Teilnahme an einer Jury, des Sitzes in einem Wahlbüro (Artikel 30 des Gesetzes vom 03.07.1978 über Arbeitsverträge und Königlicher Erlass vom 28.08.1963) – **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 zum Tarifvertrag Nr. 12 bis/13 bis

Es betrifft:

- die Tage **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem Unfall nach gemeinem Recht, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenversicherung bezahlt,
- die Tage **nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls**, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Leistung im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors zahlt.

Diese Leistungen wurden in der LSSPLV-Meldung bis zum 31.12.2004 nicht separat angegeben. –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 Förderung (die Tage der Teilnahme an Perfektionierungskursen gemäß Artikel 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 über die Gewährung einer Entschädigung für soziale Förderung; die Tage der Teilnahme an Praktika oder Symposien, die der Berufsbildung oder der gewerkschaftlichen Fortbildung gewidmet sind, die durch die repräsentativen Arbeitnehmerverbände oder durch spezialisierte Anstalten, die durch den zuständigen Minister zugelassen wurden, eingerichtet werden)

CODE 21

- die Streiktage (nur wenn dieser Streik mit Einverständnis und Unterstützung eines der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen berufsübergreifenden Gewerkschaftsverbände veranstaltet wird)
- Aussperrung

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

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

CODE 22

- Gewerkschaftsauftrag (als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder nationalen Gewerkschaftskongress).

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 03.07.1978) – nur für vertragliche Handarbeiter und vertragliche Geistesarbeiter, 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 03.07.1978 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.

Der Code 30 muss nicht für Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung angegeben werden, **für die der Arbeitgeber eine Entschädigung vom Arbeitsamt erhält**. In der DMFAPPL müssen für folgende Urlaubsarten keine Leistungen mehr angegeben werden:

- völlige Laufbahnunterbrechung (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 302 angegeben)
- teilweise Laufbahnunterbrechung (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 303 angegeben)
- Laufbahnunterbrechung oder Leistungsverringerung wegen Erteilung palliativer Pflege (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 306 angegeben).
- Elternurlaub im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 307 angegeben).
- Laufbahnunterbrechung für Beistand oder Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds oder Verwandten (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 308 angegeben).

Für die Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung müssen allerdings eine neue Arbeitnehmer- und eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden. (siehe 1.4.308). Ihre Abwesenheiten gehen aus der verringerten Anzahl der Stunden in der Zone „Durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers“ hervor.

CODE 301

- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die ein von der Sozialversicherungspflicht befreiter Lohn bezahlt wird, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Der Wert wird für die Leistungen verwendet, die durch eine Entschädigung gedeckt werden, die noch nicht mit einem anderen Leistungscode gemeldet wird. Es betrifft die Leistungen, die mit den Entschädigungen für freigestellte Überstunden der Festangestellten (Lohncode 401), den freigestellten zusätzlichen Gehältern der Lehrkräfte (Lohncodes 501, 502, 503 und 506) und den freigestellten Gehältern der freiwilligen Feuerwehr übereinstimmen (Lohncodes 541 und 542).

Der Code 301 wird nicht für die Leistungen angegeben, deren Entschädigung mit einem anderen Leistungscode angegeben wird und von der ein Zuschlag (mit einer anderen Unterwerfungsregelung) bezahlt wird. Zum Beispiel: Für die Nachtleistungen empfängt das Betreuungs- und Pflegepersonal einen freigestellten Zuschlag von 0,81 EUR pro Stunde; die Nachtleistungen werden bereits mit Leistungscode 1 gemeldet und werden kein zweites Mal mit dem Code 301 angegeben.

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 vorbeugender Urlaub)

die Tage einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (ausgenommen Karenztag und die mit vollständigen Lohn/Gehalt gezahlten Tage) – **nur für Vertragspersonal**

die Abwesenheitstage im Rahmen einer zulässigen Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der völligen Arbeitsunterbrechung wegen eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer

Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (Artikel 230 und 232 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996) – **nur für Vertragspersonal**)

vorbeugender Urlaub = die Tage einer Arbeitsunterbrechung, wegen Kontakts mit einer Person, die mit einer ansteckenden Krankheit infiziert ist (Artikel 239, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die obligatorische Versicherung für medizinische Pflege und Leistungen, koordiniert am 14.07.1994).

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). Erfolgt die Entbindung nach dem vorgesehenen Termin, wird die Dauer des Ruheurlaubs vor der Geburt bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des Urlaubs nach der Entbindung verringert wird. Hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen tatsächlich weniger als sieben Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin eingestellt, wird der Ruheurlaub nach der Geburt um eine Frist verlängert, die der Periode entspricht, während der sie ab der siebten Woche vor dem tatsächlichen Entbindungstermin weitergearbeitet hat (Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971). 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 16.03.1971 und Königlicher Erlasses vom 17.10.1994) – **nur für Vertragspersonal**.

schwängere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt: die Tage der Arbeitsunterbrechung durch eine schwängere Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, die entweder ihre Nacharbeit 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 16.03.1971) – **nur für Vertragspersonal**.

Stillpausen: Aussetzung der Arbeitsleistungen für zwei halbe Stunden oder eine Stunde je vollen Arbeitstag, zum Stillen oder zum Abpumpen der Muttermilch, bis zu sieben Monate nach der Geburt des Kindes (Artikel 116bis des koordinierten Gesetzes vom 14.07.1994) – **nur für Vertragspersonal**.

CODE 52 (Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub)

alle von der Krankenversicherung gezahlten Tage nach den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen (Gesetz vom 10.08.2001 und Königlicher Erlass vom 11.06.2002) - **nur für Vertragspersonal**

CODE 60 (Arbeitsunfall)

Tage wegen eines Arbeitsunfalls für Arbeitnehmer, die unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch das Gesetz vom 10.4.1971 über Arbeitsunfälle (nur für Ärzte in der Facharztausbildung, Tageseltern, Künstler **oder für Arbeitnehmer einer gemeindeübergreifenden Versorgungseinrichtung ohne fest ernanntes Personal**)

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 70 (vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72)

CODE 71 (Kurzarbeit)

die (halben) Tage, an denen keine Arbeitsleistungen wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen erbracht werden (Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).

CODE 72 (vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters)

die Tage einer Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters (Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge)

CODE 73 (Jugendurlaubstage)

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

CODE 74 (nicht erbrachte 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 worden wären, die jedoch durch Umstände, auf die der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Einfluss hat, nicht erschienen sind (Art. 3, 9° und Art. 27bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969)

Die Abwesenheitstage infolge einer reglementierten Laufbahnunterbrechung werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde (siehe oben).

**VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND
CODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN 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	/

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
Frühpension	052	/
Frühpension wegen Krankheit	053	/
Ende Zeitvertrag	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
Vaterschafts-/Adoptionsurlaub	117	1
Wiedereinziehung in die Armee	120	1
Abwesenheit wegen Leistungen beim Zivilschutzkorps	121	1
Abwesenheit wegen Erfüllung von Bürgerpflichten	122	1
Urlaub wegen politischen Mandats	123	1
Verfügbarkeit – ohne Anstellung	151	1
Verfügbarkeit wegen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes	152	1
entsendetes Personalmitglied	161	1
Delegierter bei anerkannter Gewerkschaft	162	1
Bildungsurlaub	175	1
Urlaub vor Pensionierung	180	1

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
Arbeitszeitverkürzung – Pflegepersonal – Laufbahnende	185	1
Aussetzung mit Lohnerhalt	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 einer Gefährdung durch Berufskrankheit	112	1
Krankheit – Samstag, Sonntag und Feiertag	115	/
Verfügbarkeit wegen Krankheit (Festangestellte)	150	1
Urlaub – verringerte Leistungen wegen Krankheit (Festangestellte)	153	1
Krankheit/Unfall – Arbeitgeber zahlt keinen sozialversicherungspflichtigen Lohn/kein sozialversicherungspflichtiges Gehalt		
Unfall/Krankheit (erste 12 Monate) (Vertragspersonal)	210	50
Karenztag (vertraglicher Handarbeiter)	211	23
Krankheit/Unfall (2. Woche Handarbeiter)	212	10
Krankheit/Unfall (2. Woche Geistesarbeiter)	216	10
teilweise Arbeitsunfähigkeit Unfall/Krankheit (Vertragspersonal)	220	50
völlige Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (Regelung Privatsektor)	221	60
teilweise Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (Regelung Privatsektor)	231	60
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		
Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub (Vertragspersonal)	241	51

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
Vaterschafts-/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 Förderung	286	13
schlechtes Wetter	289	72
wöchentlicher Abwesenheitstag wegen freiwilliger Viertagewoche	290	/
Abwesenheitstage 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 – palliative Betreuung	306	/
Elternurlaub im Rahmen der Unterbrechung der Berufslaufbahn	307	/
Laufbahnunterbrechung – Unterstützung /Versorgung kranker Familienmitglieder oder Angehöriger	308	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
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
langfristige Abwesenheit aus persönlichen Gründen	315	30
Abwesenheit von langer Dauer aus familiären Gründen	318	30
Urlaub – Auftrag von allgemeinem Interesse	319	30
Urlaub – Amt in Ministerkabinett, politischer Partei, ständiger Gewerkschaftsdelegierter	320	30
Inhaftierung 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

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	DMFAPPL-Meldung	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	DMFAPPL-Meldung	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005
alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSSPLV-Beiträgen gedeckt sind	1	101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 113, 114, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 110, 111, 112, 150, 151, 152, 153, 161, 162, 175, 180, 185, 190, 198, 199
garantierter Lohn in der zweiten Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10	212, 216, 267, 270
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich	11	/
soziale Förderung	13	286
Streik-/Aussperrungstage	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, 313, 314, 315, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 398, 399
Krankheit (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)	50	210, 220, 248, 350
Mutterschaftsschutz	51	241, 245
Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub	52	242
Arbeitsunfall	60	221, 222
Berufskrankheit	61	/
wirtschaftliche Arbeitslosigkeit	71	251
vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters	72	289
Jugendlurlaubstage	73	250

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	DMFAPPL-Meldung	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005
nicht erbrachte Leistungen der zugelassenen Tageseltern wegen Abwesenheit von Kindern, aus Gründen, auf die die Tageseltern keinen Einfluss haben	74	274

TITEL 7

DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN

1.7.101

Als Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Firmenwagens zu persönlichen Zwecken oder für den Verkehr zwischen Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes werden ab dem 01.01.2005 nicht mehr 33 % des tatsächlichen Vorteils des Arbeitnehmers fällig. Statt dessen gilt eine Monatspauschale je Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber direkt oder indirekt ein Fahrzeug zur Verfügung stellt.

In der DMFAPPL müssen die Kennzeichen aller betreffenden Fahrzeuge angegeben werden.

Der Betrag der Solidaritätsbeiträge muss im Block „Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist“ angegeben werden.

TITEL 8

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

1.8.101

Alle Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge) werden grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet. Dies gilt aber nicht für:

—drei Entschädigungen, die **den Arbeitnehmern gezahlt werden, die nicht mehr im Dienst sind**. 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 310, 312 und 314 (und doppeltes Urlaubsgeld). :

- o den Sonderbeitrag auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer übertariflichen Pension (Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 851) (*)
- o den für Gewinnbeteiligungen geschuldeten Beitrag (Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 861)
- o Den für Urlaubsgeld geschuldeten Beitrag (Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 870)
- den Solidaritätsbeitrag für ein zur Verfügung gestelltes Fahrzeug.

Die drei Entschädigungen für die Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, **können** in Kombination mit der Arbeitgeberkategorie 959 verwendet werden (Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind). Das LSSPLV bittet, diese Entschädigungen möglichst wenig mit einem Block „Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist“ anzugeben. Diese Entschädigungen können nämlich auch mit einer regulierenden Meldung im letzten Quartal gemeldet werden, in dem der Arbeitnehmer im Dienst war, mit einer Arbeitgeberkategorie zwischen 951 und 958. Das LSSPLV bevorzugt diese letzte **Meldeweise**.

(*) 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 310, 312, **314, 349 und 350** (doppeltes Urlaubsgeld).

K A P I T E L 2

DER BEITRAG VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN

DER BEITRAG VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN

1.8.201

Auf die Zahlungen eines Arbeitgebers zur Finanzierung eines übertariflichen Rentenvorteils für seine Arbeitnehmer, die er zusätzlich zur gesetzlichen Rente an seine ehemaligen Arbeitnehmer überweist, wird ein besonderer Arbeitgeberanteil in Höhe von 8,86 % fällig.

Dies muss **nicht** für jeden **ehemaligen Arbeitnehmer** separat angegeben werden. Es reicht, die Summe der im Quartal gewährten Vorteile anzugeben und darauf 8,86 % zu berechnen.

K A P I T E L 3

GEWINNBETEILIGUNGEN

GEWINNBETEILIGUNGEN

1.8.301

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 die Summe dieser Einbehaltung für alle ehemaligen Arbeitnehmer an, denen noch Gewinnbeteiligungen gezahlt wurden.

K A P I T E L 4

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD

1.8.401

Der Betrag des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes muss global für Arbeitnehmer angegeben werden, die nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sind.

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

K A P I T E L 5

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die einen ganzen Monat über das Fahrzeug verfügen konnten.

1.8.501

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die einen ganzen Monat direkt oder indirekt über ein Fahrzeug verfügen konnten. Der gesamte geschuldete Betrag wird global pro Arbeitgeber angegeben und entspricht der Summe der monatlichen Pauschalbeiträge, die für alle Arbeitnehmer geschuldet werden, sowohl für die noch beschäftigten als auch die ausgeschiedenen. Der Solidaritätsbeitrag für einen Firmenwagen wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 862 angegeben.

Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, muss unter dem Lohncode 770 (siehe oben) der Vorteil angegeben werden, der gemäß den Steuerprinzipien berechnet wurde. Diese Angabe wird von bestimmten Sozialversicherungsanstalten verwendet, die soziale Leistungen zahlen. Selbstverständlich müssen auf diesen Vorteil keine 33 % erhoben werden.

TITEL 9

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

K A P I T E L 1

ALLGEMEINES

ALLGEMEINES

1.9.101

In der Meldung vor dem 01.01.2005 wurden den Lokal- und Provinzverwaltungen für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf Beitragsermäßigung zunächst die vollen Sozialversicherungsbeiträge in Rechnung gestellt und danach wurde die Beitragsermäßigung 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 01.01.2005 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. Die einzige Ausnahme von dieser Regel ist die pauschale Beitragsermäßigung in Höhe von 288,18 EUR pro Quartal im Rahmen der „Soziale Maribel“-Maßnahme. Wenn die Bedingungen erfüllt sind, gewährt das LSSPLV diese Beitragsermäßigung direkt anhand der NACE-Codes (siehe 1.4.304) .

Wie im Folgenden detailliert erläutert, sind die meisten Ermäßigungen pro Beschäftigungszeile zu berechnen. Dies bedeutet: Wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z. B. weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat, müssen Sie die **Ermäßigungscodes** pro Beschäftigungszeile einzeln in der Meldung angeben. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

K A P I T E L 2

TABELLE MIT CODES

TABELLE MIT CODES

1.9.201

In der DMFAPPL ist ein Code aus 4 Ziffern für die Berechnung der Beitragsermässigungen anzugeben. Die Liste der Codes finden Sie in der strukturierten Anlage 33.

Der folgenden Tabelle können Sie entnehmen,

- ob in der DMFAPPL die Ermässigung auf dem Niveau von jeder einzelnen Beschäftigungszeile oder global für alle Leistungen des Arbeitnehmers berechnet werden muss;
- ob das Anfangsdatum der Ermässigung anzugeben ist;
- ob der Betrag der beantragten Ermässigung zu beantragen ist;
- ob ein Arbeitnehmerkategoriecode von vor dem 01.01.2005 durch einen Ermässigungscode ersetzt wurde;
- **welchen Code das Landesamt für Arbeitsbeschaffung auf der Arbeitskarte des Arbeitnehmers angibt.**

BESCHREIBUNG	DMFAPPL				ARBEITNEHMER-KATEGORIECODE vor dem 01.01.2005	Codes des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung
	Ermässigungs-code	Niveau	Beginn-datum	Betrag		
Ermässigung der persönlichen Beiträge im Rahmen einer Arbeitsprämie	0 0 0 1	Arbeitnehmerzeile	-	Obligatorisch		
Ermässigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	0 6 0 0	Arbeitnehmerzeile	X	Obligatorisch	173, 174 373, 374	
Übergangsperiode – Beschäftigungsplan – Arbeitssuchender, Bedingung von 12 Monaten (> 45 Jahre)	1 1 0 5	Beschäftigung	X	Option	191, 192 291, 292 254, 259	
Übergangsperiode – Beschäftigungsplan – Arbeitssuchender, Bedingung von 24 Monaten (> 45 Jahre)	1 1 0 6	Beschäftigung	X	Option	191, 192 291, 292 254, 259	
Übergangsperiode – Activa-Plan – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 75 %	1 1 1 1	Beschäftigung	X	Option	193, 194, 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	
Übergangsperiode – Activa-Plan – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 100 %	1 1 1 2	Beschäftigung	X	Option	193, 194, 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	
Übergangsperiode: Erstbeschäftigungsvertrag abgeschlossen vor dem 01.01.2004	1 2 0 1	Beschäftigung	X	Option	130, 172 230, 272	

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL-
UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

BESCHREIBUNG	DMFAPPL				ARBEITNEHMER- KATEGORIECODE vor dem 01.01.2005	Codes des Landes- amtes für Arbeits- beschaffung
	Ermä- ßi- gungs- code	Niveau	Beginn- datum	Betrag		
Übergangsperiode - Ermäßigung Königlicher Erlass Nr. 495 (Arbeit/Ausbildung)	1 2 1 1	Beschäftigung	X	Option	140, 240	
Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für zugelassene Tageseltern	1 5 2 1	Beschäftigung	-	Option	761, 762, 763	
Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für Künstler	1 5 3 1	Beschäftigung	-	Option	731	
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	3 2 0 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 1 C 2 C 11
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre -624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	3 2 0 1	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 3 C 4
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	3 2 0 2	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 5 C 6
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	3 2 0 3	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 7 C 8
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre -156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 1 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 1 D 2 D 9
Langzeitarbeitsloser, mindestens 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 27 Monaten	3 2 1 1	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 3 D 4 D 5 D 6
Berufsumschulungsprogra mm – jünger als 25 Jahre, gering qualifiziert und mindestens 9 Monate Leistung oder jünger als 45 Jahre und mindestens 12 Monate Leistung	3 2 2 0	Beschäftigung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	
Berufsumschulungsprogra mm – jünger als 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistung	3 2 2 1	Beschäftigung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	
Berufsumschulungsprogra mm – mindestens 45 Jahre – mindestens 12 Monate Leistung	3 2 3 0	Beschäftigung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	
Berufsumschulungsprogra mm – mindestens 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistung	3 2 3 1	Beschäftigung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

BESCHREIBUNG	DMFAPPL				ARBEITNEHMER-KATEGORIECODE vor dem 01.01.2005	Codes des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung
	Ermäßigungs-code	Niveau	Beginn-datum	Betrag		
SINE – jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 4 0	Beschäftigung	-	Option	170, 171 370, 371	
SINE – jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten oder 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	3 2 4 1	Beschäftigung	-	Option	170, 171 370, 371	
SINE – mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 5 0	Beschäftigung	-	Option	170, 171 370, 371	
Junger Arbeitnehmer: Erstbeschäftigungsvertrag und gering qualifiziert	3 4 1 0	Beschäftigung	X	Option	130, 172 230, 272	
Junger Arbeitnehmer: bis zum 31.12. des Jahres, in dem der Jugendliche 18 wird	3 4 3 0	Beschäftigung	-	Option	147, 148 247, 248	
Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei Umstrukturierung	3 6 0 0	Beschäftigung	-	Option	173, 174 373, 374	
Activa-Plan – Übergangsperiode - Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – Prävention und Sicherheit – 100 %	8 1 0 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239	
Activa-Plan – Langzeitarbeitsloser – jünger als 45 Jahre – Prävention und Sicherheit	8 2 0 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239	C 9 C 10
Activa-Plan – Langzeitarbeitsloser – mindestens 45 Jahre – Prävention und Sicherheit	8 2 1 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239	D 7 D 8

Für die Codes 1201 und 3410 (Erstbeschäftigungsverträge) und 1211 (Königlicher Erlass Nr. 495), 3220, 3221, 3230 und 3231 (Berufsumschulungsprogramme) 3240, 3241 und 3350 (SINE), 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 (= Codes 1,2,10,11,12,13,14,15,16,17 oder 18).

TITEL 10

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

1.10.101

In der DMFAPPL ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig 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. Für die Studenten muss keine Beschäftigungszeile mit einer Zahlungs- oder Leistungszeile erstellt werden.

Eine umfassende Behandlung dieses Solidaritätszuschlags und der Voraussetzungen, die Studenten erfüllen müssen, um keine normalen Beiträge zu zahlen, finden Sie in den Allgemeinen Anweisungen für 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 Anfangs- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen 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 11

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

K A P I T E L 1

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

1.11.101

Diese Beiträge haben zum Ziel, Personen, die unter bestimmten Bedingungen aus dem öffentlichen Sektor entlassen werden und die für diese Beschäftigung betreffend Arbeitslosigkeit und Krankengeld nicht sozialversichert waren, an diesen Systemen trotzdem teilnehmen zu lassen.

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

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Referenzperioden 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 – auf dem Niveau der Beschäftigungszeile – angibt, welches Sozialversicherungssystem Anwendung finden soll:

671 = Krankenversicherung

672 = Arbeitslosigkeit.

Der **Referenzbruttolohn** des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivlohns des Interessenten berechnet und erforderlichenfalls auf der Basis eines Lohns umgerechnet, der 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 **Anfangs- und Enddatum der Referenzperiode** (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

TITEL 12

INFORMATIONEN, DIE NUR FÜR DAS LSSPLV BESTIMMT SIND

K A P I T E L 1

INFORMATIONEN, DIE NUR FÜR DAS LSSPLV BESTIMMT SIND

1.12.101

Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmerzeile und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Sozialversicherungsanstalten verwendet werden, sind die Informationen in diesem Block nur für das LSSPLV bestimmt. Mit diesen Angaben können die Leistungen im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme kontrolliert werden. Diese Angaben werden deshalb nicht in die Meldung der Sozialrisiken (MSR) aufgenommen.

K A P I T E L 2

SOZIALE Maribel LSSPLV

1.12.201

Diese Angabe gibt an, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme angeworben wurde, eine Ausbildung zum Pfleger besucht, die durch die „Soziale Maribel“-Maßnahme finanziert wird, oder den Arbeitnehmer vertritt, der diese Ausbildung besucht.

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

2 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme eingestellt wird (kein logistischer Assistent).

3 = vertraglich oder satzungsgemäß eingestellter Arbeitnehmer, der eine Ausbildung zum Pfleger besucht und mit Lohnfortzahlung vom Arbeitsplatz abwesend ist, da er im Rahmen des Vollzeitunterrichts oder des Unterrichts zur sozialen Förderung eine Ausbildung zum diplomierten oder graduierten Pfleger besucht

4 = Kombination von 1 und 3

5 = Kombination von 2 und 3

6 = Vertragspersonal, angeworben als Vertretung für Personalmitglieder, die eine Ausbildung zum diplomierten oder graduierten Pfleger absolvieren.

TITEL 13

ANLAGE ERKLÄRENDE WORTLISTE

K A P I T E L 1

ERKLÄRENDE WORTLISTE

1.13.101

- § **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 Arbeitgeberkategorie in der Meldung angeben.
- § **Arbeitnehmerkennzahl:** der Code, der angibt, um welchen Arbeitnehmer es sich handelt; die Sozialversicherungsbeiträge werden anhand der Arbeitnehmerkennzahl berechnet.
- § **Arbeitnehmerzeile:** das Niveau der Sozialversicherungsmeldung, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden und einige Angaben mitzuteilen sind, die für das ganze Quartal gelten; eine Arbeitnehmerzeile enthält eine oder mehrere Beschäftigungszeilen.
- § **Arbeitsregelung:** Arbeitsrahmen 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 Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers für 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 Leistungscodes 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 den 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 (z. B. Bibliothek, Schwimmbad usw.)
- § **Maßperson:** Person, die vollzeitlich in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in deren Ermangelung, bei einer anderen lokalen Verwaltung, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt.
- § **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 die Rechte dieser Person in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen angibt.
- § **Zahlungscode:** Code, der angibt, um welche(n) Vorteil, Entschädigung oder Lohn es sich handelt; alle Lohnangaben derselben Art werden pro Code auf Niveau der Beschäftigungszeile gruppiert.
- § **ZUB-Nummer:** die Nummer eines Arbeitgebers in der zentralen Unternehmensdatenbank; mit dieser einmaligen Unternehmensnummer kann jede Verwaltung eindeutig in ihren Beziehungen mit den Behörden identifiziert werden.

INHALT

	Seite (pro Teil)
ERSTER TEIL	1
LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZVERWALTUNGEN (DMFAPPL)	1
TITEL 1	3
EINLEITUNG	3
KAPITEL 1	3
EINLEITUNG	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
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
DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE	29
ANFANGS- UND ENDDATUM DES QUARTALS	31
DER BEGRIFF GRENZGÄNGER	31
ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT	31
KAPITEL 3	33
DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILE	33
DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILE	33
ANFANGS- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE	34
DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN	34
ANZAHL DER WOCHENTAGE DER ARBEITSREGELUNG	35
DURCHSCHNITTliche ANZAHL DER WOCHENSTUNDEN DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON	37
TYP DES ARBEITSVERTRAGS	38
MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT	39
ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES ZUSTÄNDIGEN ARZTES	40
MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG	41
STATUT	42
BEGRIFF „PENSIONIERT“	44
TYP DES LEHRLINGS	44
ART DER BEZAHLUNG	44
FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDERN BEZAHLTE ARBEITNEHMER	45
ZAHUNG IN ZEHNTEN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN)	45
NACE-CODE	45
MELDUNG VON TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND	47
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	47
TITEL 5	51
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN	51
KAPITEL 1	51
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN	51
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN	51
KAPITEL 2	53
ZEILENNUMMER BEZAHLUNG	53
ZEILENNUMMER BEZAHLUNG	53
KAPITEL 3	55
ZAHLUNGSCODE	55

INHALT

ZÄHLUNGSCODE	55
DER GRUNDLOHN	55
DER ANGEPAßTE LOHN BEI KRANKHEIT ODER UNFALL	56
DIE ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BERUFSSKRANKHEITEN IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR	56
DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS	57
DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN	57
ENTSCHÄDIGUNGEN, AUF DIE EIN SONDERBEITRAG GESCHULDET WIRD	63
ÜBERSICHTSTABELLEN	64
DIE PENSIONSBEITRÄGE AUF DAS GEHALT/DEN LOHN DER FESTANGESTELLTEN	80
KAPITEL 4	83
ZÄHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE	83
ZÄHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE	83
KAPITEL 5	85
BEZÄHLUNG	85
TITEL 6	87
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN	87
KAPITEL 1	87
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN	87
DIE MELDUNGE DER LEISTUNGSDATEN	87
KAPITEL 2	89
MELDEFORM DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN	89
DIE LEISTUNGSMELDUNG IN STUNDEN UND TAGEN	89
DIE BERECHNUNG DER TAGESZAHL	90
DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT	91
RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN	92
KAPITEL 3	95
CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN	95
CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN	95
WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN	95
NORMALE CODES	96
HINWEISCODES	100
VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND CODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN IN DER DMFAPPL	102
TITEL 7	109
DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN	109
KAPITEL 1	109
DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN	109
TITEL 8	111
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	111

KAPITEL 1	111
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	111
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	111
KAPITEL 2	113
DER BEITRAG VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN	113
DER BEITRAG VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN	113
KAPITEL 3	115
GEWINNBETEILIGUNGEN	115
GEWINNBETEILIGUNGEN	115
KAPITEL 4	117
BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD	117
BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD	117
KAPITEL 5	119
Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die einen ganzen Monat über das Fahrzeug verfügen konnten.	119
TITEL 9	121
DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN	121
KAPITEL 1	121
ALLGEMEINES	121
ALLGEMEINES	121
KAPITEL 2	123
TABELLE MIT CODES	123
TABELLE MIT CODES	123
NIVEAU	123
Betrag	123
TITEL 10	127
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG IN HÖHE VON 7,5 % GESCHULDET WIRD	127
KAPITEL 1	127
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG IN HÖHE VON 7,5 % GESCHULDET WIRD	127
TITEL 11	129
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	129
KAPITEL 1	129
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	129
TITEL 12	131
INFORMATIONEN, DIE NUR FÜR DAS LSSPLV BESTIMMT SIND	131
KAPITEL 1	131
INFORMATIONEN, DIE NUR FÜR DAS LSSPLV BESTIMMT SIND	131
KAPITEL 2	133
SOZIALE Maribel LSSPLV	133

INHALT

TITEL 13	1
ANLAGE ERKLÄRENDE WORTLISTE	1
KAPITEL 1	1
ERKLÄRENDE WORTLISTE	1