

ANWEISUNGEN FÜR DEN ARBEITGEBER MSR



MELDUNG SOZIALRISIKEN

M S R Quartal: 2024/4

Inhalt

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

Einleitung

Durch diese Meldung übermitteln Sie dem Sektor Arbeitslosigkeit die Daten, die notwendig sind, um zu überprüfen:

- ob der **nicht freiwillige** Teilzeitarbeitnehmer für das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte in Betracht kommt und gegebenenfalls Anspruch auf eine Ergänzung zum Teilzeitlohn (Zulage zur Gewährleistung des Einkommens, ZGE) hat;
- ob der **freiwillige** Teilzeitarbeitnehmer für eine Ergänzung zum Teilzeitlohn (Zulage zur Gewährleistung des Einkommens, ZGE) in Betracht kommt.

Lesen Sie bitte auch die Hinweise zur MSR Szenario 6. Die MSR Szenario 6 ermöglicht, den Betrag der garantierten Lohnauszahlung monatlich zu berechnen.

Gemäß Artikel 137 des K. E. vom 25.11.1991 sind Sie verpflichtet, auf **Antrag des Arbeitnehmers** eine elektronische MSR Szenario 3 („Teilzeitbescheinigung“) zu verrichten, bei Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrags an den Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Arbeitnehmer und ggf. der Arbeitsvermittler werden die folgenden Daten über das Papierformular C131A-Arbeitnehmer übermitteln:

- Daten, die durch den Teilzeitarbeitnehmer einzugeben sind, der keine Entschädigungen beantragt und nur das Statut des Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte erhalten möchte, oder
- Daten, die durch den Teilzeitarbeitnehmer einzugeben sind, der die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens für Stunden, in denen er nicht beschäftigt ist, beantragt, und
- Daten, die für das VDAB, ACTIRIS, die FOREM oder das ADG einzugeben sind, falls der Arbeitnehmer die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragt.

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

Diese Kopie wird in Anwendung des bestehenden Sprachenrechts in der Sprache ausgefertigt, die in dem Gebiet des Betriebssitzes vorherrscht, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. In Brüssel geschieht dies auf Niederländisch für das niederländischsprachige Personal und auf Französisch für das französischsprachige Personal. Im deutschen Sprachgebiet geschieht dies auf Deutsch. Sie können eine Übersetzung beifügen. Im Unterrichtswesen erfolgt dies in der Sprache der Lehranstalt.

Für wen?

Einerseits nicht freiwillige Teilzeitarbeitnehmer oder Teilzeitlehrkräfte, die den vorschriftsmäßigen Bedingungen entsprechen, um als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte anerkannt zu werden. Diese Voraussetzungen sind:

1/ Der Teilzeitarbeitnehmer muss Anspruch auf Vollzeitentschädigungen haben.

2/ Die durchschnittliche Arbeitszeit muss mindestens ein Drittel des Vollzeitstundenplans betragen (13 Stunden pro Woche), es sei denn, es gibt eine gesetzliche oder konventionelle Ausnahme.

3/ Der Teilzeitarbeitnehmer muss beim Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb von 2 Monaten nach dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung einen Antrag auf Erhalt der Eigenschaft als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte einreichen.

Um als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte eine Ergänzung des Lohns (Zulage zur Gewährleistung des Einkommens) erhalten zu können, sind außerdem noch folgende Bedingungen zu erfüllen:

1/ Der Teilzeitarbeitnehmer muss bei seinem Arbeitgeber einen Antrag eingereicht haben, um eine Vollzeitstelle zu erhalten, die in dem Unternehmen frei wird, und er muss seinen Arbeitgeber ersuchen, den Arbeitsvertrag zu ändern, falls er regelmäßig mehr Stunden, als in diesem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, leisten muss;

2/ der Teilzeitarbeitnehmer muss innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Teilzeitbeschäftigung das zuständige regionale Amt für Arbeitsbeschaffung davon in Kenntnis setzen, dass er auf Teilzeitbasis arbeitet, als Vollzeitarbeitssuchender eingetragen bleiben und für eine Vollzeitbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein;

3/ des Lohn des Arbeitnehmers darf den in Art. 131bis, § 1, 4°, des K. E. vom 25.11.1991 vorgesehenen Lohn nicht überschreiten;

4/ die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitsregelung darf 4/5 einer Vollzeitbeschäftigung nicht überschreiten;

5/ der Teilzeitarbeitnehmer darf keinen Anspruch mehr auf einen Lohn zulasten seines vorherigen Arbeitgebers haben (wenn die Teilzeitbeschäftigung während einer Kündigungsperiode oder während einer durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Periode beginnt).

Weitere Informationen zum Statut des „Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte“, über die Voraussetzungen zum Erhalt dieses Statuts, die vom Antrag stellenden Teilzeitarbeitnehmer zu erledigenden Formalitäten und über die mit diesem Statut verbundenen Vorteile erhalten Sie in den Infoblättern über Teilzeitarbeit auf der LfA-Website (www.lfa.be) unter der Rubrik „Dokumentation“, „Infoblätter“, „Teilzeitarbeit“.

Andererseits freiwillige Teilzeitarbeitnehmer, die nicht das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte erhalten, aber sehr wohl Anspruch auf eine Ergänzung zum Lohn (Zulage zur Gewährleistung des Einkommens) erheben können, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

1/ Der Teilzeitarbeitnehmer muss Anspruch auf halbe Entschädigungen haben;

2/ Die durchschnittliche Arbeitszeit muss mindestens ein Drittel des Vollzeitstundenplans betragen (13 Stunden pro Woche), es sei denn, es gibt eine gesetzliche oder konventionelle Ausnahme.

3/ der Teilzeitarbeitnehmer muss beim Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb von 2 Monaten nach dem Tag, ab dem die Entschädigungen beantragt werden, einen Antrag auf Erhalt der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens einreichen;

4/ der Teilzeitarbeitnehmer muss bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Änderung des Arbeitsvertrags einreichen, wenn er regelmäßig mehr Stunden, als in diesem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, leisten muss;

5) der Teilzeitarbeitnehmer muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Tag, an dem die Entschädigungen beantragt werden, das zuständige regionale Amt für Arbeitsbeschaffung davon in Kenntnis setzen, dass er auf Teilzeitbasis arbeitet, als Arbeitssuchender eingetragen bleiben und für eine zumutbare Stelle auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein (eine Arbeitsstelle gilt für einen freiwilligen Teilzeitarbeitnehmer als zumutbar, wenn die durchschnittliche wöchentliche Anzahl Arbeitsstunden der angebotenen Arbeitsstelle die um 6 Stunden erhöhte Anzahl Arbeitsstunden nicht übersteigt, welche der Berechnung der Anzahl halber Entschädigungen, die er als freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer beansprucht, zugrunde gelegt wurde.

6/ der Lohn des Arbeitnehmers darf den in Art. 131bis, § 1, 4°, des K. E. vom 25.11.1991 vorgesehenen Lohn nicht überschreiten;

7/ die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitsregelung darf 4/5 einer Vollzeitbeschäftigung nicht überschreiten;

8/ der Teilzeitarbeitnehmer darf keinen Anspruch mehr auf einen Lohn zulasten seines vorherigen Arbeitgebers haben (wenn die Teilzeitbeschäftigung während einer Kündigungsperiode oder während einer durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Periode beginnt).

Wann?

1 - Allgemeines

Die Regelung sieht vor, dass der Arbeitgeber bei Beginn der Teilzeitarbeit auf Antrag des Teilzeitarbeitnehmers eine „Meldung Beginn Teilzeitarbeit“ (MSR Szenario 3) übermittelt. Dieser Antrag durch den Arbeitnehmer kann auch während der Teilzeitbeschäftigung erfolgen, da er erst während der Beschäftigung die Bedingungen erfüllt, um das Statut des Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte und/oder der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens zu erhalten.

Der Antrag auf den Erhalt des Statuts als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte (mit oder ohne Zulage zur Gewährleistung des Einkommens) durch den unfreiwilligen Teilzeitarbeitnehmer muss innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Teilzeitbeschäftigung (oder nachdem die Bedingungen für den Erhalt des Statuts als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte erfüllt wurden) erfolgen.

Der Antrag auf den Erhalt der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens durch den freiwilligen Teilzeitarbeitnehmer muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Tag, ab dem die Entschädigungen beantragt werden, erfolgen.

Diese Anträge erfolgen auf Basis der MSR Szenario 3 und ein vom Arbeitnehmer auszufüllendes Papierformular C131A-Arbeitnehmer (das auf der Website des LfA www.lfa.be oder bei der Zahlstelle erhältlich ist).

Erfolgt der Antrag verspätet, besteht noch die Möglichkeit zur Regularisierung. Dies bedeutet, dass der Anspruch zwar zuerkannt wird, aber erst ab dem Datum, an dem der Antrag das Arbeitslosigkeitsbüro erreicht. In diesem Fall kann auf Antrag des Arbeitnehmers eine MSR Szenario 1, Typ 004 (Formular C4-Arbeitsbescheinigung) über die laufende Teilzeitbeschäftigung erbracht werden.

2 – Aufeinanderfolgende Arbeitsverträge

2.1 - Bei ununterbrochener Beschäftigung

Eine Beschäftigung auf Basis mehrerer Teilzeitarbeitsverträge gilt als ununterbrochen, wenn die Arbeitsverträge aneinander anschließen, was bedeutet, dass sie nur durch ein Wochenende, einen Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden.

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

Bei aufeinanderfolgenden ununterbrochenen Teilzeitbeschäftigungen muss, bei unverändertem Faktor S, keine neue MSR Szenario 3 durchgeführt werden, auch dann nicht, wenn in der neuen Beschäftigung die Arbeitgeberkategorie, die Arbeitnehmerkennzahl, die Paritätische Kommission, der Faktor Q oder das Statut des Arbeitnehmers (außer wenn es sich um den Statut eines Heimarbeiters handelt) geändert werden.

Je nach Änderung der Arbeitszeit (Verlängerung oder Verkürzung) müssen Sie daher:

- keine MSR Szenario 3 in Bezug auf den Beginn der neuen Beschäftigung erstellen;
- ebenso wenig eine MSR Szenario 1 (oder Formular C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung) in Bezug auf das Ende der abgelaufenen Beschäftigung erstellen;
- pro Monat nur eine MSR Szenario 6 für jede ununterbrochene Beschäftigung erstellen (Ausnahme: Die Zusammenfassung von ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen in einen einzigen MSR Szenario 6 ist nur möglich, wenn es sich um Beschäftigungen mit identischer Arbeitgeberkategorie, Arbeitnehmerkennzahl, Paritätischer Kommission und identischem Arbeitnehmerstatut handelt (außer dem Statut des Heimarbeiters)).

Beispiel:

- ab dem 01.02.2017: Q/S = 19/38
- ab dem 15.02.2017: zusätzlicher Arbeitsvertrag mit Q/S = 7,6/38
- am 28.02.2017: Arbeitsvertrag von 19/38 endet

Dies wird als eine Situation ununterbrochener aufeinanderfolgender Teilzeitbeschäftigungen mit Q/S 19/38 (für den Zeitraum vom 01.02.2017 bis einschließlich 14.02.2017), 26,6/38 (für den Zeitraum vom 15.02.2017 bis einschließlich 28.02.2017) und 7,6/38 (für den Zeitraum ab dem 01.03.2017) betrachtet, für die nur eine MSR Szenario 3 (ab dem 01.02.2017 mit Q/S 19/38) erstellt werden muss.

Für den Monat Februar 2017 erfolgt eine MSR Szenario 6 mit einem durchschnittlichen Faktor Q.

Sie müssen in der oben erwähnten Situation die MSR Szenario 3 (Formular C131A-Arbeitgeber) und/oder MSR Szenario 1 (Formular C4-Arbeitslosenbescheinigung) erstellen, wenn der Arbeitnehmer Sie dazu ausdrücklich auffordert.

Achtung!

Dies betrifft nicht die Situation der Umstellung von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung. In dieser Situation muss der Teilzeitarbeitnehmer, der das Statut des Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte und/oder die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragen möchte, nach wie vor eine MSR Szenario 3, zusammen mit einem MSR Szenario 1 (oder Formular C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung) über die Vollzeitbeschäftigung durchführen.

Ausnahme: Die Einreichung einer MSR Szenario 3 und einer MSR Szenario 1 ist nicht notwendig, wenn es sich um eine vorübergehende Vollzeitbeschäftigung infolge eines Zusatzes zum bestehenden Teilzeitarbeitsvertrag oder einen zusätzlichen Teilzeitarbeitsvertrag handelt, sofern die zeitweilige Vollzeitbeschäftigung nicht mehr als 3 vollständige Kalendermonate umfasst.

Beispiele:

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

2.2 - Bei einer unterbrochenen Beschäftigung

Handelt es sich nicht, wie oben beschrieben, um aufeinanderfolgende Beschäftigungen, dann müssen Sie

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

- pro Monat eine MSR Szenario 6 für jede Beschäftigung durchführen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet für Sie

- vom 05.09.2016 bis einschließlich 16.09.2016 im Verhältnis von 20/38
- vom 19.09.2016 bis einschließlich 07.10.2016 im Verhältnis von 15/38
- am 10.10.2016 ist ein Ausgleichsruhetag
- vom 11.10.2016 bis einschließlich 21.10.2016 im Verhältnis von 20/38
- vom 31.10.2016 bis einschließlich 04.11.2016 im Verhältnis von 25/38
- vom 07.11.2016 bis einschließlich 18.11.2016 im Verhältnis von 30/38

Sie führen

im Monat September 2016

- eine MSR Szenario 3 vor Beginn der Beschäftigung am 05.09.2016
- eine MSR Szenario 6 für die Beschäftigung vom 05.09.2016 bis einschließlich 30.09.2016

Im Monat Oktober 2016

- eine MSR Szenario 1 (oder Papierformular C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung) für das Ende der Beschäftigung am 21.10.2016
- eine MSR Szenario 3 vor Beginn der Beschäftigung am 31.10.2016
- zwei MSR Szenario 6 für die Beschäftigungen vom 01.10.2016 bis einschließlich 21.10.2016 und am 31.10.2016

Im Monat November 2016

- eine MSR Szenario 6 für die Beschäftigung vom 01.11.2016 bis einschließlich 18.11.2016
- eine MSR Szenario 1 (oder Papierformular C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung) für das Ende der Beschäftigung am 18.11.2016

3 – Überschneidende Arbeitsverträge

Falls verschiedene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigungen mit denselben Merkmalen, d. h. Arbeitgeberkategorie, Arbeitnehmercode, paritätische Kommission, Faktor S und Statut (das Statut der Beschäftigung kann verschieden sein, außer wenn sich eine der Beschäftigungen auf den Code D für Heimarbeiter bezieht), zum gleichen Zeitpunkt beginnen, können Sie diese Beschäftigungen in einer einzigen Meldung, MSR Szenario 3, zusammenfassen.

Hinweis: Wenn Sie auf diese Weise vorgehen, dürfen Sie für diese Beschäftigung ebenfalls nur eine MSR Szenario 5, 6, 8 oder 10 durchführen. Wenn dies zu Problemen führt (z. B. da der Arbeitnehmer in verschiedenen Niederlassungen mit unterschiedlichen Perioden der kollektiven Schließung oder mit einer unterschiedlichen Feiertagsregelung beschäftigt ist), weisen Sie darauf im Kommentarfeld hin.

Wenn durch den Abschluss zusätzlicher Arbeitsverträge während der Teilzeitbeschäftigung eine Überlappung mehrerer Arbeitsverträge entsteht, betrachten Sie diese Situation als ununterbrochene Aneinanderreihung mehrerer Teilzeitarbeitsverträge (siehe Punkt 2.1).

Was ist einzugeben?

1 - Ein Unternehmensplan oder ein Beschäftigungsabkommen (nicht für Lehrkräfte)

Findet der Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle im Rahmen eines Unternehmensplans oder eines Beschäftigungsabkommens statt, wird dies hier dadurch angezeigt, dass der Standardwert „Nein“ in „Ja“ verändert wird. Wenn das so ist, dann kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen freiwillig verringern und wird als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte eingestuft.

In diesem Fall müssen Sie die gesetzliche Grundlage angeben, auf der dieser Unternehmensplan oder das Beschäftigungsabkommen basieren (siehe Artikel 29 §2 1° d und e).

Sie haben 7 Möglichkeiten zur Auswahl:

1. Vom Arbeitsminister genehmigter Umstrukturierungsplan

Art. 29, § 2, 1°, d des K. E. vom 25.11.1991.

Es gibt keine anderen Rechtstexte zu dieser Bestimmung. Betroffene Unternehmen können mit dem Arbeitsminister Kontakt aufnehmen. Nimmt ein Arbeitnehmer eine Teilzeitarbeit im Rahmen eines genehmigten Umstrukturierungsplans auf, wird er als unfreiwillig arbeitslos eingestuft.

2. Gemäß den Bestimmungen von Titel IV des K. E. vom 24.12.1993 zur Ausführung des Gesetzes vom 06.01.1989 zur Bewahrung der Konkurrenzfähigkeit des Landes beschlossener Unternehmensplan zur Neuverteilung der Arbeit.

Der Übergang zu einer Teilzeitbeschäftigung muss vor dem 01.01.1998 stattgefunden haben, um für das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte in Betracht zu kommen, außer im Falle der Beschäftigung in einem Unternehmen, das über einen Unternehmensplan verfügt, der für eine Dauer bis nach dem 31.12.1997 abgeschlossen und genehmigt wurde.

3. Für die Periode 1995-1996 abgeschlossenes Beschäftigungsabkommen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 03.04.1995 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Maßnahmen und den Bestimmungen des im Nationalen Arbeitsrat beschlossenen Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 60 vom 20.12.1994.

Der Übergang zu einer Teilzeitbeschäftigung muss vor dem 1.1.1997 stattgefunden haben, um aufgrund dieser Bestimmung das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte erhalten zu können.

4. Für die Periode 1997-1998 abgeschlossenes Beschäftigungsabkommen gemäß den Bestimmungen des K. E. vom 24.02.1997 über ausführlichere Regelungen in Bezug auf die Beschäftigungsabkommen in Anwendung der Artikel 7, § 2, 30, § 2 und 33 des Gesetzes vom 26.07.1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit.

Der Übergang zu einer Teilzeitbeschäftigung muss vor dem 01.01.1997 stattgefunden haben, um aufgrund dieser Bestimmung das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte erhalten zu können.

5. KAA mit Arbeitszeitverkürzung in Unternehmen in Schwierigkeiten und in der Umstrukturierung (der „defensive Vande Lanotte-Plan“), gemäß den Bestimmungen von Artikel 9, § 1 des vorgenannten K. E. vom 24.02.1997

Dieser Erlass ist seit 31.12.2000 nicht mehr in Kraft. Er betrifft den „defensiven Vande Lanotte-Plan“ zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung in Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung.

6. KAA mit Arbeitszeitverringerung in einer Reihe anderer Unternehmen („offensiver Vande Lanotte-Plan“), abgeschlossen gemäß den Bestimmungen des K. E. vom 24.11.1997, geändert durch das Gesetz vom 26.03.1999 und aufgehoben per Gesetz vom 10.08.2001.

Es betrifft den „offensiven Vande Lanotte-Plan“ zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Regelung konnte bis 31.12.2000 per KAA oder Abkommen eingeführt werden, das vom Minister zu genehmigen ist.

7. Unternehmensplan zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor.

Dieses Gesetz sieht die Möglichkeit eines freiwilligen Übergangs zur Viertagewoche mit Gehaltsergänzung vor

- für statutarisches Vollzeitpersonal und vertragliches Personal, das an einen Vertrag in föderalen Behörden gebunden ist (Art. 6 bis 9);
- für Vollzeitpersonal von Provinzen, (autonomen) Provinzialregionen, Gemeinden und (autonomen) Gemeinderegionen (Art. 10 bis 10quater).

Das Gesetz sieht die Möglichkeit vor, dass per K. E.

- ein Unternehmensplan genehmigt wird für ein autonomes öffentliches Unternehmen (z. B. K. E. vom 01.03.2000 zur Genehmigung des Abkommens über die Einführung eines Unternehmensplans für die Neuverteilung der Arbeit bei der POST oder der Regie der Luftfahrtwege, der die Möglichkeit eines freiwilligen Übergangs zur Teilzeitarbeit vorsieht (Art. 12);
- eine Regelung für den freiwilligen Übergang zur Viertagewoche mit Gehaltsergänzung oder einer anderen Regelung der Teilzeitarbeit mit Gehaltsergänzung in Bezug auf andere Verwaltungsbehörden (unter anderem die Gemeinschaften und Regionen, ÖSHZ usw.) genehmigt werden kann.

Beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle im Rahmen eines Unternehmensplans oder eines Beschäftigungsabkommens ist es notwendig, dass Sie den Text, der diesen Plan oder dieses Abkommen anwendbar erklären (in den meisten Fällen ein KAA), Ihrem Arbeitnehmer mitgeben, außer im Falle der Wahlmöglichkeit 7 (Unternehmensplan der föderalen Behörde).

2 - Antrag auf Vollzeitbeschäftigung KAA Nr. 35

Sie beantworten die Frage, ob der Arbeitnehmer unter Anwendung von Artikel 4 des Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 35 vom 27. Februar 1981 über einige Bestimmungen des Arbeitsrechts angesichts der Teilzeitarbeit dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er Interesse an einer Vollzeitbeschäftigung hat, mit „ja“ oder „nein“.

Der unfreiwillig teilzeitlich beschäftigte Arbeitnehmer, der dies dem Arbeitgeber nicht mitteilt, erfüllt die Bedingungen für den Erhalt einer Einkommensgarantieentschädigung während der teilzeitlichen Beschäftigung nicht.

Wenn Artikel 153 des Programmgesetzes vom 20. Dezember 1989 auf die Beschäftigung anwendbar ist, bedeutet die Antwort „ja“, dass der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag auf Erhalt einer Vollzeitbeschäftigung eingereicht hat und dass dieser Antrag vom Arbeitgeber schriftlich bestätigt wurde.

Diese Frage wird nicht gestellt (Meldung über die Portalseite der Sozialen Sicherheit) oder muss mit „nicht zutreffend“ beantwortet werden (Batch-Meldung), wenn der Arbeitgeber nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fällt. Die gilt für Beschäftigungen, die unter der Paritätischen Kommission 999 gemeldet werden.

3 - Theoretischer durchschnittlicher Bruttolohn

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

Ein Angestellter darf mit einem Stundenlohn angegeben werden.

Ein Arbeiter muss mit einem Monatslohn angegeben werden.

Der Begriff „theoretischer Lohn“

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

Für Lastwagenfahrer und Umzugsunternehmen (PK 140.03 und 140.05) wird auch der Lohn für Bereitschaftsstunden (auch Wartegeld genannt) berücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer diesen Lohn normalerweise erhält. Dies gilt ebenfalls für die Begleiter, d. h. Arbeitnehmer, die kein Lastwagenfahrer sind und die Anspruch auf Lohn für die Bereitschaftsstunden haben. Es wird ein erhöhter Stundenlohn berücksichtigt, der sich aus der Summe aus dem normalen Stundenlohn und dem durchschnittlichen wöchentlichen Betrag für die Bereitschaftsstunden (begrenzt auf 22 Stunden pro Woche), dividiert durch 38, zusammensetzt.

Die Haushalts- und Standortentschädigung ist Teil des theoretischen Lohns. Die vom Staat gezahlte Kompetenzprämie für die erfolgreiche Teilnahme an einer zertifizierten Ausbildung ist ebenfalls Bestandteil des theoretischen durchschnittlichen Bruttolohns. Gibt der Arbeitgeber einen Monatslohn an, so erhöht er diesen Lohn um 1/12 der Kompetenzprämie.

Prämien (beispielsweise Jahresendprämien) und ähnliche Vorteile, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Quartals ihrer Meldung an die Einnahmestelle der Sozialen Sicherheit zugewiesen werden (in der DmfA unter Lohncode 2 angegeben), die Ausgleichs-Pauschal-Zulage, die von den Beiträgen zur sozialen Sicherheit und den steuerlichen Einbehaltungen befreit ist, die der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 33bis, § 4 des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung an einen Arbeitnehmer unter 21 Jahren mit einem Erstbeschäftigungsvertrag bezahlt, für den ein geringerer Lohn bezahlt wird, das doppelte Urlaubsgeld und der Lohn für Überstunden sind nicht Teil des theoretischen Lohns.

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

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

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

4 - Kommentar zur Meldung

Hier können Sie weitere Erklärungen zur Meldung machen.

Zusätzliche Informationen

1 - Artikel 29 § 2 des K. E. vom 25.11.1991

§ 2. Von Beginn seiner Teilzeitstelle an wird ein Arbeitnehmer, der einer Arbeitsregelung beigetreten ist, die nicht den Bestimmungen von Art. 28, §§ 1 oder 3 entspricht und dessen wöchentliche Arbeitszeit die Bestimmungen von Art. 11bis, Abs. 4 ff. des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge erfüllt, als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte angesehen, wenn er:

1°

- a) entweder alle Zulässigkeits- und Gewährungsbedingungen in Bezug auf den Anspruch auf Entschädigungen als Vollzeit Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt erfüllt, zu dem er in die Teilzeitarbeitsregelung eintritt, oder zum Zeitpunkt des Entschädigungsantrags, falls es sich um einen jungen Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung oder Lehrzeit handelt;
- b) oder in der Teilzeitarbeitsregelung während einer durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Periode in eine Vollzeitstelle gemäß Art. 28 eintritt, unter der Bedingung, dass er nachweist, am Ende der durch diese Entlassungsentschädigung gedeckten Periode die Zulässigkeits- und Gewährleistungsbedingungen erfüllt zu haben, um Anspruch auf Entschädigungen als Vollzeit Arbeitnehmer erheben zu können, wenn er diese Teilzeitstelle nicht aufgenommen hat;
- c) oder in die Teilzeitarbeitsregelung in der Periode zwischen dem Tag, an dem ihm die Vollzeitstelle gemäß Art. 28 gekündigt wurde, und dem Tag des Endes der Kündigungsfrist eintritt, unter der Bedingung, dass er nachweist, am Ende dieser Kündigungsfrist alle Zulässigkeits- und Gewährungsbedingungen erfüllt zu haben, um Anspruch auf Entschädigungen als Vollzeit Arbeitnehmer erheben zu können, wenn er diese Teilzeitstelle nicht aufgenommen hat;
- d) oder von einer Vollzeitarbeitsregelung gemäß Art. 28 zu einer Teilzeitregelung im Rahmen eines vom Minister genehmigten Umstrukturierungsplans gewechselt hat, sofern er zu dem Zeitpunkt, zu dem er in diese Teilzeitarbeitsregelung eintritt, die Zulässigkeitskriterien als Vollzeit Arbeitnehmer erfüllt;
- e) von einer Vollzeitarbeitsregelung gemäß Art. 28 zu einer Teilzeitregelung gewechselt hat im Rahmen:
- oder eines gemäß den Bestimmungen von Titel IV des Königlichen Erlasses vom 24.12.1993 zur Ausführung des Gesetzes vom 06.01.1989 zur Bewahrung der Konkurrenzfähigkeit des Landes beschlossenen Unternehmensplan zur Neuverteilung der Arbeit;
- oder eines Beschäftigungsabkommens, das gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 03.04.1995 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Maßnahmen und den Bestimmungen des im Nationalen Arbeitsrat beschlossenen Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 60 vom 20.12.1994 abgeschlossen wurde;
- oder eines Beschäftigungsabkommens, das gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 24.02.1997 über ausführlichere Regelungen in Bezug auf die Beschäftigungsabkommen in Anwendung der Art. 7, § 2, 30, § 2 und 33 des Gesetzes vom 26.07.1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit oder gemäß den Bestimmungen des Art. 9, § 1 des oben angeführten Königlichen Erlasses vom 24.02.1997 und seine Ausführungsmaßnahmen abgeschlossen wurde;
- oder eines Kollektiven Arbeitsabkommens, das gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 24.11.1997 über ausführliche Regelungen in Bezug auf die Einführung der arbeitsneuverteilenden Beitragsermäßigung in Anwendung der Art. 7, § 2 des Gesetzes vom 26.07.1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit abgeschlossen wurde;
- oder eines Unternehmensplans zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor, sofern er zu dem Zeitpunkt, zu dem er in die Teilzeitarbeitsregelung eintritt, die Zulässigkeitsbedingungen eines Vollzeit Arbeitnehmers erfüllt.

2°

sofern er einen Antrag auf Erhalt der Eigenschaft eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte innerhalb einer Frist von 2 Monaten stellt, die am Tag beginnt, an dem er seine Teilzeitstelle antritt, es sei denn, er stellt innerhalb der gleichen Frist einen Antrag auf Erhalt einer Zulage zur Gewährleistung des Einkommens.

2 - Artikel 29 § 2 des K. E. vom 25.11.1991

§ 2bis. Erfüllt der Arbeitnehmer die Bedingungen von § 2, 1° und stellt er keinen Antrag auf Erhalt der Eigenschaft innerhalb der in § 2, 2° festgelegten Frist, gilt er als Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte, wenn er gleichzeitig die folgenden Bedingungen erfüllt:

1° Er stellt einen Antrag auf den Erhalt der Eigenschaft eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte;

2° er erfüllt zum Zeitpunkt des Antrags die Zulässigkeitsbedingungen, die ihn zu den Entschädigungen als Vollzeit Arbeitnehmer berechtigen.

Die Bewilligung der Eigenschaft eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte in Anwendung des betreffenden Paragraphen hat frühestens Auswirkungen ab dem Tag, an dem der Antrag zum Erhalt der Eigenschaft beim Arbeitslosenamt eintrifft.

3 - Artikel 133 des K. E. vom 25.11.1991

§ 1. Eine Akte mit Unterstützungsantrag und allen Unterlagen, die der Direktor benötigt, um über das Unterstützungsanrecht zu entscheiden und den betreffenden Betrag zu bestimmen, muss der Auszahlungsstelle vorgelegt werden von:

[...]

3° der Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte und der Teilzeitarbeitnehmer im Sinne von Artikel 104, §1bis:

a) wenn ein Teilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird oder später, wenn er Leistungen erhalten möchte;

b) am Ende der Periode der ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Teilzeitbeschäftigungen im Sinne von Artikel 137, § 1, Absatz 3;

4 - Artikel 137 des K. E. vom 25.11.1991

§ 1 [...]

(Absatz 3) Für die Anwendung des zweiten Absatzes versteht man unter „ununterbrochene aufeinanderfolgende Teilzeitbeschäftigungen“ eine Teilzeitbeschäftigung auf Basis mehrerer Arbeitsverträge beim gleichen Arbeitgeber, die nur durch ein Wochenende, einen Feiertag oder einen Ausgleichsruhetag unterbrochen werden und wobei der Faktor S im Sinne von Artikel 99, Absatz 1, 2°, für jeden dieser Arbeitsverträge identisch ist (K. E. 31.8.2014 – B. S. 17.9.2014 – Inkraftsetzung 1.1.2016)

§ 2. Der Arbeitgeber übermittelt auf Ersuchen des Arbeitnehmers:

1° eine „Arbeitslosigkeitsbescheinigung für die Inaktivitätsstunden“ an den Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte, wenn ein Teilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird, sowie bei jeder Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit;

5 - Artikel 137 des K. E. vom 25.11.1991

§ 1. Der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter müssen auf diese Weise im Rahmen der durch das Gesetz vom 24.02.2003 zur Modernisierung der Verwaltung der sozialen Sicherheit und elektronischen Kommunikation zwischen Unternehmen und der föderalen Behörde an den Sozialversicherten festgelegten Bedingungen die Angaben, die in den Dokumenten gemäß Artikel 137 §§ 1, 2 und 4 der Leistungsübersicht im Sinne von Artikel 163 Absatz drei enthalten sind, elektronisch übermitteln.

Die Verpflichtung aus dem ersten Absatz gilt ebenfalls nicht für:

1° das Kontrollformular und die Kontrollkarte für den vorübergehend Arbeitslosen im Sinne von Artikel 137, § 1, Absatz 1, 2°, a, § 2, 3°, a, und § 4, Absatz 1, 1°, Absatz 2 und 3.

2° die „Arbeitslosigkeitsbescheinigung“ gemäß Art. 137, § 1, erster Absatz, 1°;

3° die „Arbeitsbescheinigung“ gemäß Artikel 137, § 2, 2°;

4° die „Leistungsübersicht“ gemäß Artikel 137, § 1, Absatz 1, 6°.

Gemäß Art. 4, § 2, Abs. 4 des oben genannten Gesetzes vom 24.02.2003 händigen der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter dem Sozialversicherten direkt eine Abschrift der im ersten Absatz angesprochenen elektronischen Meldungen aus. Diese Abschrift ist in einer für den Sozialversicherten verständlichen Sprache abgefasst.

6 - Artikel 153 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989

Der teilzeitliche Arbeitnehmer kann einen schriftlichen Antrag auf Erhalt einer Vollzeitbeschäftigung oder einer anderen gegebenenfalls teilzeitlichen Beschäftigung, wodurch er eine neue teilzeitliche Arbeitsregelung erhält, deren Wochenarbeitszeit höher ist als die der teilzeitlichen Arbeitsregelung, in der er zum betreffenden Zeitpunkt beschäftigt ist, bei seinem Arbeitgeber einreichen.

Wenn der teilzeitliche Arbeitnehmer einen Antrag gemäß dem ersten Absatz eingereicht hat, muss ihm der Arbeitgeber schriftlich jede offene Teil- oder Vollzeitbeschäftigung mitteilen, die die Funktion betrifft, die der Arbeitnehmer zum betreffenden Zeitpunkt ausübt und für die er die erforderlichen Qualifikationen besitzt.

Der Arbeitgeber muss den Empfang des vom Arbeitnehmer gemäß dem ersten Absatz eingereichten Antrags schriftlich bestätigen. In der Empfangsbestätigung muss ausdrücklich angegeben werden, dass die Einreichung des Antrags die Anwendung des zweiten Absatzes mit sich bringt. Der Antrag und eine Abschrift der Empfangsbestätigung müssen vom Arbeitgeber aufbewahrt werden.