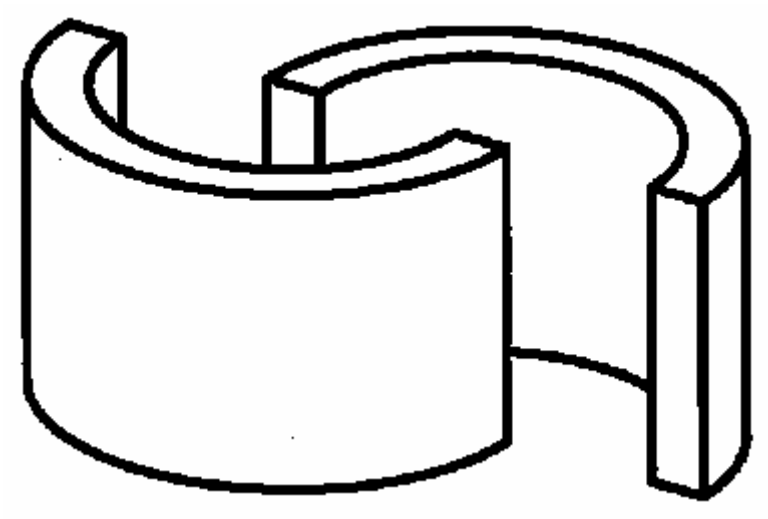
LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT

ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN

MULTIFUNKTIONELLE MELDUNG

L S S

Zweites Quartal 2009

Vorwort

ERSTE TEIL

ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALVERSICHERUNGS-GESETZGEBUNG

TITEL 1

Über die Personen

K A P I T E L 1

Der Arbeitsvertrag

1.1.101 Die wichtigste Kategorie von Personen, die unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit fallen, sind diejenigen, die in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, durch den ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität eines Arbeitgebers Arbeit zu leisten. Von einem Arbeitsvertrag ist deshalb nur dann die Rede, wenn sich aus den Fakten ergibt, dass die drei Elemente (Leistungen, Lohn und Unterordnungsverhältnis) vorhanden sind.

Das Programmgesetz vom 27.12.2006 führt neue Grundsätze für die Beurteilung des Sozialstatuts ein, in dessen Rahmen Berufstätigkeiten als Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder als Selbständiger ausgeübt werden.

Die Parteien verfügen über die Freiheit, die Art des Vertrags zu bezeichnen, soweit sie die öffentliche Ordnung, die guten Sitten und die zwingenden Gesetze respektieren. Die Gesetze zur sozialen Sicherheit sind Bestandteil der öffentlichen Ordnung und haben Vorrang vor dem Willen der Parteien, so dass die Bestimmungen des Gesetzes vom 27.06.1969 und des Gesetzes vom 29.06.1981 (für Arbeitnehmer) und der Königliche Erlass Nr. 38 vom 27.07.1967 (für Selbständige) gültig bleiben. Daher behalten die gesetzlichen Vermutungen der Existenz eines Arbeitsvertrags und der gleichwertigen Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags, die in den Kapiteln zwei und vier beschrieben sind, ihre volle Gültigkeit.
Der Gesetzgeber führt zugleich den Grundsatz ein, dass das von den Parteien gewählte Sozial-statut mit den konkreten Beschäftigungsbedingungen vereinbar sein muss und sieht allgemeine und besondere Kriterien vor, um die wirksame Erfüllung des Sozialstatuts zu beurteilen.

Für die Bestimmung des Elements der Autorität legt das Programmgesetz vier allgemeine Kriterien fest:

- den im Vertrag zum Ausdruck gebrachten Willen der Parteien;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeitszeit;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeit;
- die Möglichkeit, eine hierarchische Kontrolle auszuüben.

Die Verpflichtungen, die mit der Ausübung eines Berufes verbunden sind und die durch oder kraft eines Gesetzes auferlegt sind, kommen nicht in Betracht, um die Art eines Vertrags zu bezeichnen.
Außerdem reichen dem Gesetzgeber zufolge unten stehende Elemente für sich aus, um zu bestimmen, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht vorliegt:

- der Name des Vertrags;
- die Eintragung bei einer Einrichtung der Sozialen Sicherheit;
- die Eintragung bei der Zentralen Unternehmensdatenbank;
- die Eintragung bei der MWSt.-Verwaltung;
- die Art und Weise, wie Einkünfte bei der Steuerverwaltung gemeldet werden.

Neben den allgemeinen Kriterien können spezifische Kriterien durch einen königlichen Erlass festgelegt werden. Diese besonderen Kriterien werden nach

einem Begutachtungsverfahren per Sektor, per Beruf und/oder per Berufskategorie festgelegt und durch Königlichen Erlass vorgeschrieben. Die Artikel des Programmgesetzes in Bezug auf spezifische Kriterien treten spätestens am 01.01.2009 in Kraft. Sobald spezifische Kriterien veröffentlicht werden, ergänzt das LSS die‘„Anweisungen für die Arbeitgeber“.

Der Gesetzgeber sieht auch spätestens am 01.01.2009 die Einrichtung einer ‘„Kommission zur Regelung der Arbeitsbeziehung“ mit der Aufgabe vor, Entscheidungen über die Eigenschaft von Personen (Arbeitnehmer oder Selbständige) zu treffen, ohne dabei die Unabhängigkeit von Höfen und Gerichten zu beeinträchtigen.

Bis diese Kommission in Kraft tritt, behält das LSS seine aktuelle Arbeitsweise bei, d. h. das LSS wird keinen Standpunkt auf der Basis eines hypothetischen Zustands einnehmen. Wenn Sie jedoch in einem konkreten Fall Zweifel haben, können Sie sich stets an das LSS wenden. Im Interesse aller Parteien ist es selbstverständlich angebracht, sich möglichst schnell nach Anfang der Leistungen an das LSS zu wenden.

1.1.102 Das Gesetz über Arbeitsverträge (formale Bedingungen, Kündigungsfristen usw.) gehört zum Befugnis-bereich des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der Ihnen nähere Informationen erteilen kann. Im Hinblick auf die Meldung beim LSS müssen Sie jedoch wissen, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter bzw. als Arbeiter betrachtet wird, weil die Beiträge unter-schied-lich sind. Um diesen Unterschied zu machen, ist die Art der Leistungen (hauptsächlich intellektueller oder hauptsächlich manueller Art) und nicht der Name des Vertrags ausschlag-gebend.

K A P I T E L 2

Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags

1.1.201 Allgemein muss derjenige, der sich auf die Existenz eines Arbeitsvertrags beruft, dessen Existenz belegen. In folgenden Fällen gibt es jedoch eine gesetzliche Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde. Manchmal kann diese Vermutung widerlegt werden, in anderen Fällen nicht.

A. APOTHEKER

1.1.202 Es wird davon ausgegangen, dass jeder Apotheker, der in einer öffentlich zugänglichen Apotheke arbeitet, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte an den Inhaber oder Mieter der Apotheke gebunden ist. Er muss deshalb beim LSS gemeldet werden, es sei denn, dass die Leistungen nachweislich nicht unter der Autorität dieses Inhabers oder Mieters erbracht werden.

B. HANDELSVERTRETER

1.1.203 Für Personen, die Kunden (be-)suchen, um Geschäfte auszuhandeln oder abzuwickeln (ausge-nommen Versicherungen), ist ein Arbeitsvertrag für Handelsvertreter mit der Person zu vermuten, in deren Namen und auf deren Rechnung sie auftreten. Diese muss Sie beim LSS melden, es sei denn, es wird nachgewiesen, dass kein Autoritätsverhältnis besteht. Dabei sind die Bedingungen ausschlaggebend, unter denen die Leistungen erbracht werden. Folgendes weist u.a. auf das Ausüben von Autorität hin: das Zuweisen eines Sektors, die Verpflichtung zur Erstellung von Aktivitäts-berichten, die Verpflichtung zur Anwesenheit bei Sitzungen, das Recht auf Kostenrück-erstattung, das Aushändigen von Listen von zu besuchenden Kunden usw.

C. SPORTLER

1.1.204 Bei entlohnten Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denen, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, und jenen, die nicht darunter fallen.

Dieses Gesetz definiert einen entlohnten Sportler als denjenigen, der sich gegen ein Gehalt, das einen bestimmten Betrag überschreitet, verpflichtet, sich unter der Autorität einer anderen Person auf einen Sportwettbewerb vorzubereiten oder daran teilzunehmen. Dabei wird der Gesamtbetrag berücksichtigt, auf den der Sportler Recht hat (festes Gehalt, Gewinnprämien, Unkostenvergütungen usw.).

Der Jahresbetrag ist festgelegt auf:

- 6.841,27 EUR für die Periode vom 01.07.2000 bis zum 30.06.2001;
- 7.260,00 EUR für die Periode vom 01.07.2001 bis zum 30.06.2002;
- 7.405,00 EUR für die Periode vom 01.07.2002 bis zum 30.06.2003;
- 7.553,00 EUR für die Periode vom 01.07.2003 bis zum 30.06.2004;
- 7.704,00 EUR für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2005;
- 7.858,00 EUR für die Periode vom 01.07.2005 bis zum 30.06.2006;
- 8.015,00 EUR für die Periode vom 01.07.2006 bis zum 30.06.2007;
- 8.175,00 EUR für die Periode vom 01.07.2007 bis zum 30.06.2008.
- 8.505,00 EUR für die Periode vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2009.

Sportler im Sinne dieses Gesetzes gelten, ohne Möglichkeit des Gegenbeweises, als durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden. Deshalb müssen sie beim LSS gemeldet werden.

Ferner wird davon ausgegangen, dass Fußballtrainer und Schiedsrichter, deren Lohn die oben genannten Beträge erreicht, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden sind. Der Fußballverband KBVB-URBSFA wird als Arbeitgeber der Schiedsrichter betrachtet.

Personen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Das heißt, dass sie ihre Leistungen unter der Autorität einer bestimmten Person erbringen und für ihre Leistungen ein Gehalt empfangen, das mehr als eine Rückerstattung von Kosten ist, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN

1.1.205 Das Gesetz über Arbeitsverträge geht von der Vermutung aus, dass jeder, der für die Person, an die er durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, ähnliche Leistungen in Erfüllung eines Werk-vertrags erbringt, für die Gesamtheit seiner Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist.

Es handelt sich hier um eine unwiderlegbare Vermutung, d.h. eine Vermutung, von der das Gegenteil nicht bewiesen werden kann.

E. KÜNSTLER

1.1.206 Das Gesetz zur Sozialen Sicherheit ist auch auf die Personen anwendbar, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, ausgenommen die Person, die die künstlerische Leistung erbringt oder das künstlerische Werk produziert, beweist, dass diese künstlerischen Leistungen und/oder Werke nicht unter ähnlichen sozioökonomischen Bedingungen wie denen erbracht werden, in denen sich ein Arbeitnehmer in Bezug auf seinen Arbeitgeber befindet. Es muss sich um Leistungen oder Werke handeln, die der Künstler nach erteiltem „Auftrag“ vollbringt.

Diese Bestimmung ist nicht anwendbar, wenn die Person, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk anlässlich von Familienereignissen vollbringt.

Die natürliche oder juristische Person, von der die Person, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk vollbringt, ihr Gehalt erhält, wird als der Arbeitgeber betrachtet.

Mit „der Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke“ ist die Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation künstlerischer Werke in den audiovisuellen und bildenden Künsten, in Musik, Literatur, Schau, Theater und Choreographie gemeint.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 2 des Königlichen Erlasses (KE) vom 19.12.1967 über die allgemeine Ordnung zur Ausführung des KE Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbständigen.

Es wird eine „Künstlerkommission“ gegründet, die die folgenden Aufgaben hat:

1. Auf deren Anfrage wird sie Künstler über ihre Rechte und Pflichten im Bereich sozialer Sicherheit informieren, die sich aus der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen ergeben.
2. Auf Anfrage eines Künstlers oder aus eigener Initiative wird sie ferner über die Frage beraten, ob der Beitritt eines Künstlers zum Sozialversicherungssystem der Selbständigen der sozioökonomischen Realität entspricht.
3. Schließlich wird die Kommission, auf Anfrage eines Künstlers, eine Selbständigkeitserklärung ausstellen. Während der Gültigkeitsdauer der Selbständigkeitserklärung wird auf unwider-legbare Weise davon ausgegangen, dass der Künstler eine selbständige Berufsaktivität betreffend die künstlerischen Leistungen und/oder Werke ausübt, für die die Selbständig-keits-erklärung ausgestellt wurde.

Sie können diese Kommission unter folgender Adresse erreichen: Waterloolaan / Avenue Waterloo 77 in 1000 Brüssel (E-Mail: info@articomm.be).

Zusätzliche Informationen zu selbständigen Künstlern erhalten Sie telefonisch unter der Nummer 02 546 40 50 und finden Sie auch auf der Website des LISVS (www.rsvz-inasti.fgov.be).

Zusätzliche Informationen zu lohnabhängigen Künstlern erhalten Sie unter der Rufnummer 02 509 34 26

K A P I T E L 3

Die Lehrlinge

1.1.301 Das Gesetz zur Sozialen Sicherheit stellt Lehrlinge einfachen Arbeitnehmern gleich. Im Allgemeinen werden folgende Kategorien von Lehrlingen unterschieden:

- Lehrlinge, deren Lehrvertrag oder kontrollierte Ausbildungsvereinbarungen gemäß der Regelung zur Weiterbildung des Mittelstandes anerkannt wurde (hiernach anerkannte Lehrlinge genannt);
- Lehrlinge mit Lehrvertrag unter Anwendung des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe, die durch Arbeitnehmer in Lohndienst ausgeübt werden (hiernach industrielle Lehrlinge genannt);
- Jugendliche, die mit einem Vertrag für sozial-berufliche Eingliederung eingestellt sind, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des Teilzeitsekundarunterrichts (hiernach Lehrling mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- andere Personen, die ein Dritter in einem Unternehmen einstellt, um praktische Erfahrung zu erwerben.

Diese Unterscheidung ist vor allem wichtig, weil anerkannte und industrielle Lehrlinge und Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 werden, unter eine bestimmte Anzahl von Regelungen im Bereich der Sozialen Sicherheit fallen (siehe unten).

Um zu ermitteln, ob der Lehrling als Angestellter oder als Arbeiter betrachtet wird, gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Art der Leistungen ausschlaggebend ist.

1.1.302 Eng verwandt mit Lehrlingen, ohne dies im engen Sinne des Wortes zu sein, sind Personen, die durch einen anerkannten Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter gebunden sind (nachstehend Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter genannt). Wie sich ferner zeigen wird, ist für sie das Gesetz auf die gleiche Weise begrenzt wie für anerkannte und industrielle Lehrlinge und Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag.

1.1.303 *Was passiert, wenn die Anerkennung des Vertrags widerrufen oder verweigert wird?*

Wenn ein anerkannter Lehrling oder Praktikant in Ausbildung zum Unternehmensleiter den Dienst antritt und die Anerkennung seines Vertrags verweigert wird, ist er ab dem Tag, an dem die Verweigerung zur Kenntnis gebracht wurde, ein einfacher Arbeitnehmer. Wenn diese Bekanntgabe mehr als sechs Monate nach dem Dienstantritt erfolgt, verliert er ab dem siebten Monat die Eigenschaft eines Lehrlings. Wenn die Anerkennung widerrufen und der Vertrag dennoch weiter erfüllt wird, ist der Lehrling oder Praktikant ab dem Datum des Widerrufs ein einfacher Arbeit-nehmer.

K A P I T E L 4

Ähnliche Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags

1.1.401 Wie bereits erwähnt, ist das System der Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer an erster Stelle auf Personen anwendbar, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Daneben ist dieses System auf Personen anwendbar, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten. Eine Person arbeitet unter ähnlichen Bedingungen, sobald sie die Leistungen in der vom Gesetzgeber gegebenen Beschreibung erbringt. Es ist folglich nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden.

Die nachstehenden Personen müssen obligatorisch beim LSS gemeldet werden. Wo dies zu Problemen führen kann, wird der Arbeitgeber angegeben.

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN

1.1.402 Dies sind die Personen, deren wichtigste Aufgabe die tägliche Verwaltung oder Leitung von Vereinen oder Organisationen ist. Sie müssen für diese Leistungen ein anderes Gehalt als Kost und Logis erhalten.

In diesem Fall sind nur die Vereine oder Organisationen gemeint, die keine industriellen oder Handelsaktivitäten durchführen und auch nicht danach streben, ihren Mitgliedern irgendeinen Sachvorteil zu beschaffen. Im Allgemeinen entsprechen folgende Vereine/Organisationen diesen Bedingungen: Krankenkassen, Verbände und Landesverbände, die zur Erbringung von Leistungen freiwilliger und Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität zugelassen und bevollmächtigt sind, die Organisationen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Selbständigen, einige Genossenschaften und VoEs.

B. HEIMARBEITER

1.1.403 Dies sind Personen, die an einem durch sie gewählten Ort Rohstoffe oder Zwischenprodukte bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben. Diese Erweiterung der Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit gilt nur für manuelle Arbeit. Das heißt, dass Sie Personen, die intellektuelle Heimarbeit durchführen (beispielsweise Übersetzen, Schreibarbeiten usw.) nur dann beim LSS melden müssen, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten.

Wenn der Heimarbeiter selbst Arbeitnehmer einstellt, um ihm zu helfen, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Wenn der Heimarbeiter normalerweise nicht mehr als vier Hilfsarbeiter hat, unterliegen er und seine Hilfsarbeiter dem System der Lohnempfänger. Er muss seinem Auftraggeber die benötigten Informationen zur Verfügung stellen, so dass dieser den Verpflichtungen für sie in Bezug auf das LSS nachkommen kann.
- Wenn der Heimarbeiter jedoch normalerweise mehr als vier Hilfsarbeiter beschäftigt, ist er ein Auftragnehmer von Arbeit und deshalb ein Selbständiger. In Bezug auf seine Hilfsarbeiter hat er die Eigenschaft eines Arbeitgebers. Er muss sie als Arbeiter beim LSS melden.

C. PERSONENBEFÖRDERER

1.1.404 Es handelt sich um Personen, die im Auftrag eines Unternehmens eine Beförderung von Personen mit einem Fahrzeug durchführen, deren Halter sie nicht sind oder dessen Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder dessen Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird.

Unter ähnlichen Bedingungen arbeiten auch Personen, denen ein Unternehmen Dienste im Zusammenhang mit der Beförderung leistet, mit der sie beauftragt wurden (z.B. Taxifahrer, die an eine Zentrale angeschlossen sind, die ihnen Aufträge gibt). Der Unternehmer oder das Unternehmen, der bzw. das die Beförderung anvertraut, ist der Arbeitgeber.

Die folgenden Taxifahrer und die sie beschäftigenden Unternehmer unterliegen jedoch nicht der Sozialversicherungspflicht:

- Taxifahrer, die Inhaber einer durch die zuständigen Behörde ausgestellten Betriebs-genehmigung für einen Taxidienst sind und die Halter des Fahrzeugs oder der Fahrzeuge sind, mit dem bzw. denen sie Handel treiben oder die darüber kraft eines Teilzahlungs-vertrags verfügen, der nicht durch den Unternehmer finanziert wurde oder dessen Finanzierung nicht durch den Unternehmer garantiert ist;
- Taxifahrer, die Bevollmächtigte der Gesellschaft im Sinne von Artikel 3, § 1, Absatz vier, des KE Nr. 38 über das Sozialstatut der Selbständigen sind, die mit dem Fahrzeug Handel treiben und über die Betriebsgenehmigung verfügen.

Mit „Taxifahrern“ sind die Fahrer von Fahrzeugen gemeint, die zu einem durch die zuständige Behörde bestimmten Taxidienst gehören.

D. WARENBEFÖRDERER

1.1.405 Dies sind Personen, die die durch ein Unternehmen angeordnete Beförderung von Gütern durchführen, wenn die Beförderung mit einem Fahrzeug erfolgt, dessen Halter sie nicht sind oder dessen Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder dessen Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird. Der Unternehmer oder das Unternehmen, der bzw. das die Beförderung anvertraut, ist der Arbeitgeber.

E. BEHINDERTE

1.1.406 Es handelt sich um die Behinderten, die in Erfüllung eines besonderen Ausbildungsvertrags zur Umschulung von Behinderten oder eines Vertrags zur Umschulung oder Berufsausbildung angeworben werden.

Die private Person oder das Zentrum, mit der bzw. dem der Vertrag abgeschlossen wird, ist der Arbeitgeber.

F. STUDENTEN

1.1.407 Dies sind Personen, die in Erfüllung eines Vertrags zur Beschäftigung von Studenten im Sinne von Titel VII des Gesetzes über Arbeitsverträge vom 03.07.1978 beschäftigt werden. Im Allgemeinen betrifft es alle Studenten, die den Vollzeittagesunterricht besuchen, mit Ausnahme derjenigen, die bereits seit mindestens sechs Monaten arbeiten und dadurch einfache Arbeitnehmer wurden. Nachstehend wird sich zeigen, dass man bestimmte Studenten nicht melden muss, wenn sie nur für eine kurze

Periode arbeiten.

G. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT

1.1.408 Es handelt sich um Personen, die im Rahmen der zur Ausführung von Artikel 215, § 4 des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflicht-versicherung bestimmten Regeln eine Ausbildung zum Facharzt besuchen.

Die Pflegeanstalt, in der die Ausbildung erfolgt, ist der Arbeitgeber.

H. STIPENDIATEN

1.1.409 Es betrifft:

- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von Steuern befreit ist, und Berechtigte für ein Postdoktorandenstipendium, sofern diese Stipendien durch entweder eine von Privatpersonen eingerichtete akademische Anstalt oder durch eine akademische Anstalt einer Gemeinschaft bewilligt werden. Für beide Typen von Anstalten gilt, dass Artikel 1 des Erlasses der Französischen Gemeinschaft vom 05.09.1994 zur Regelung akademischer Studien und akademischer Grade oder Artikel 3 des Erlasses der Flämischen Gemeinschaft vom 12.06.1991 betreffs der Universitäten der Flämischen Gemeinschaft auf sie anwendbar sein muss.
- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder Postdoktorandenstipendium, das durch das *Collège Interuniversitaire pour les Sciences du Management / Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementswetenschappen* vergeben wird;
- Forschungspraktikanten und Aspiranten des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung und Berechtigte für ein besonderes Doktorandenstipendium oder ein Post-doktoranden-stipendium, das durch diesen Fonds vergeben wird;
- Berechtigte für einen Forschungsauftrag seitens des *Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie*;
- Berechtigte für ein Spezialisationsstipendium, Forschungsstipendium oder Reisestipendium, das durch das *Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw* (IWONL) oder seine Rechtsnachfolger vergeben wird. Für diese Kategorie ist die Unterwerfung nicht erforderlich, wenn sie aufgrund einer anderen Berufs-tätigkeit als Lohnempfänger unter das Gesetz fallen; (1994 hat das *Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen* die Tätigkeiten des IWONL übernommen)
- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder ein Postdoktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von der Steuer befreit ist und vergeben wird durch:
  - Generalarchiv des Königreichs Belgien und Staatsarchive in den Provinzen;
  - Königliche Bibliothek von Belgien;
  - Belgisches Institut für Raumaeronomie;
  - Königliches Naturwissenschaftliches Institut von Belgien;
  - Königliches Institut für das Kunsterbe;
  - Königliches Meteorologisches Institut von Belgien;
  - Königliches Museum für Zentralafrika;
  - Königliche Museen für Kunst und Geschichte;
  - Forschungs- und Studienzentrum für die Geschichte des Zweiten Weltkriegs;
  - Königliche Museen für Schöne Künste von Belgien;
  - Königliche Sternwarte von Belgien;

- Belgischer Geologischer Dienst;
- Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gembloux;
- Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gent;
- Zentrum für Agrarwirtschaft;
- Nationaler botanischer Garten von Belgien;
- Veterinärmedizinisches und Agrochemisches Forschungszentrum;
- Institut für Hygiene und Epidemiologie;
- Königliches Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
- Landesinstitut für Kriminalistik.

Für jede dieser Kategorien ist das genannte Institut oder die genannte Anstalt der Arbeitgeber.

Personen, die Anspruch auf andere Stipendien haben, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie für ihre Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

I. TAGESELTERN

1.1.410 Es handelt sich um natürliche Personen, die in einer Wohnung für die Betreuung von Kindern innerhalb einer Familie sorgen und die einem Dienst beigetreten sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Dieser Dienst wurde dazu durch die zuständige Anstalt zugelassen, kraft entweder des Erlasses der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 29.03.1993 zur allgemeinen Regelung über die Betreuungseinrichtungen, die durch das *Office de la Naissance et de l'Enfance* bezuschusst werden, oder kraft des Erlasses der Flämischen Regierung vom 23.02.2001 über Bedingungen hinsichtlich der Zulassung und Bezuschussung von Kindertagesstätten und Diensten für Betreuungsfamilien oder kraft des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 24.06.1999 über Kinderbetreuung.

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber betrachtet.

J. PERSÖNLICHE ASSISTENTEN

1.1.411 Ab dem 01.01.2005 sieht die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit explizit vor, dass bei einer Arbeit, die im Rahmen eines persönlichen Assistenzbudgets in einer Situation verrichtet wird, in der von einem Arbeitsvertrag nicht die Rede sein kann, unter bestimmten Bedingungen die Sozial-versicherung für Lohnempfänger gilt.

Im Speziellen geht es um die Personen, die im Rahmen eines durch die *Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap* genehmigten persönlichen Assistenzbudgets Arbeit als persönliche Assistent eines Familienmitglieds bis ins zweite Grad oder für eine Person verrichten, die Teil der Familie ist. Der Träger des persönlichen Assistenzbudgets übernimmt die Funktion eines Arbeitgebers. Dies ist entweder die Person mit einer Behinderung oder ihr gesetzlicher Vertreter, der/dem die Vlaams Agentschap das Budget bewilligt hat.

K A P I T E L 5

Das Statut im öffentlichen Sektor

1.1.501

Im öffentlichen Dienst (damit ist ein FÖD, die Armee, eine gemeinnützige Einrichtung, der Gemeinschaftsunterricht usw. gemeint) gibt es allgemein zwei Arten von Personal:

- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind;
- statutarische, eventuell definitiv ernannte Personalmitglieder.

Die erste Kategorie fällt auf der Basis der obigen Erläuterung unter die Sozialversicherungspflicht. Auf die zweite Kategorie wurde das Gesetz ausdrücklich anwendbar gemacht.

Wie sich nachher zeigen wird, ist für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit auf einige Regeln begrenzt. Der Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber selbst für die Zahlung einiger sozialer Vorteile (z.B. Kindergeld, Lohn-fortzahlung im Krankheitsfall usw.) sorgt.

K A P I T E L 6

Sonderfälle

1.1.601 Auf der Basis der vorigen Kapitel können Sie ermitteln, wen Sie beim LSS melden müssen. Nachstehend folgen noch einige Kategorien von Personen, für die besondere Bedingungen in Bezug auf die Versicherungspflicht gelten.

A. ÄRZTE

1.1.602 Im Gegensatz zu Ärzten in Ausbildung zum Facharzt unterliegen Ärzte nur dann dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags oder in einem statutarischen Verhältnis arbeiten.

Für Ärzte gilt außerdem eine Sonderbestimmung, durch die sie in bestimmten Fällen dennoch nicht beim LSS gemeldet werden. Dieser Ausschluss gilt nur für Ärzte, die in Pflegeanstalten, Schul- und Berufsberatungsdiensten, psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind. Der Arzt, der neben seinen Leistungen in einer der genannten Anstalten eine selbständige Praxis als Arzt hat, für die er vollständige Beiträge im Rahmen des Sozialstatuts der Selbständigen schuldet, muss nicht beim LSS gemeldet werden, es sei denn, er wird für seine Leistungen im Dienste dieser Anstalt nur mit einem festen Gehalt bezahlt. Ein Stunden- oder Monatslohn ist ein fester Lohn; es ist keine Bezahlung in Abhängigkeit von der Anzahl der Konsultationen.

B. BINNENSCHIFFER

1.1.603 In der Binnenschifffahrt gibt es einen Unterschied zwischen Arbeitnehmern, die mit einem normalen Arbeitsvertrag für Arbeiter oder Angestellte eingestellt wurden, und jenen, die in Erfüllung eines durch das Gesetz vom 01.04.1936 geregelten Arbeitsvertrags für Binnenschiffer beschäftigt werden.

Erstere werden stets gemäß den allgemeinen Richtlinien dem LSS vom Arbeitgeber gemeldet.

Die anderen, die mit einem besonderen Arbeitsvertrag beschäftigt werden, sind versicherungs-pflichtig:

- gemäß den besonderen Bedingungen über die Ausgleichssonderkasse für Familienbeihilfen zugunsten der Arbeitnehmer in Binnenschifffahrtsunternehmen, Arenbergstraat 24 in 2000 Antwerpen, unter der Bedingung, dass ihr Arbeitgeber normalerweise ein oder mehrere Schiffe auf Rechnung Dritter betreibt;
- gemäß den allgemeinen Bedingungen direkt beim LSS, wenn ihr Arbeitgeber auf eigene Rechnung fährt (z.B. Vergnügungsfahrt).

C. RADRENNFAHRER

1.1.604 Radrennfahrer, die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers sind, werden durch den belgischen Radsportverband beim LSS gemeldet. Für Radrennfahrer, die keine derartige Genehmigung besitzen (beispielsweise einige Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere bezahlte Sportler.

D. PRAKTIKANTEN

1. Einfache Praktika

1.1.605 Bestimmte Studienprogramme verpflichten Studenten, ein Praktikum zum Erwerb eines Diploms zu absolvieren. Neben den obligatorischen Praktika entscheiden sich bestimmte Studenten oder Absolventen für ein Praktikum, um Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Wird das Praktikum nicht entgolten, ist keine Meldung beim LSS erforderlich. Wenn das Praktikum bezahlt wird oder wenn Entschädigungen gewährt werden, muss die Art des Arbeitsverhältnisses geprüft werden.

Wenn der Praktikumsvertrag das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung bezweckt, kann kaum von Arbeitsleistungen die Rede sein und ist deshalb die Sozial-versicherungs-regelung für Arbeitnehmer nicht auf Praktikanten anwendbar. Ob die Leistungen zu einem obliga-tori-schen Lehrprogramm gehören oder nicht, kann ein wichtiges Element für die Anwendbarkeit der Sozialversicherungsregelung sein.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, ist die Sozial-versicherungs-regelung auf diese Aktivitäten anwendbar. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als Studentenvertrag (siehe oben).

Nur Entlohnungen oder Entschädigungen seitens des Arbeitgebers oder die durch ihn gewährten Sachvorteile kommen zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge in Betracht. Auf die dem Praktikanten gewährten Entschädigungen, die nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen, werden keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

1.1.606 Die obligatorische Meldung beim LSS auf der Basis ähnlicher Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags gilt nicht für diese Praktika. Deshalb erfolgt die Meldung nur für ein Praktikum in Erfüllung eines Arbeitsvertrags. Normalerweise sind Personen, die ein Praktikum durchlaufen, das durch die Regeln auferlegt wird, die den Zugang zu einigen freien Berufen (z.B. Anwälte, Gerichtsvollzieher, Architekten usw.) ordnen, nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden.

E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN

1.1.607 Sowohl für Personen, die in einer Industrie- oder Handelsgesellschaft ein Verwaltungsamt ausüben (Geschäftsführer einer GmbH, geschäftsführende Gesellschafter von Aktiengesellschaften usw.) als auch für diejenigen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals einer solchen Gesellschaft besitzen, ist die Frage, ob sie durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, nicht eindeutig zu beantworten.

Für Verwalter gilt normalerweise kein Autoritätsverhältnis mit der Gesellschaft. Wenn die Gesellschaft der Ansicht ist, dass sie – entweder für die Leistungen, die sie in Ausübung des Amtes erbringen oder für Leistungen, die sie außerhalb ihres Amtes erbringen –, durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, wird das LSS akzeptieren, dass sie sozialversicherungspflichtig sind, wenn das Unterordnungsverhältnis deutlich ist.

Dabei weisen wir darauf hin, dass die Möglichkeit, die Tätigkeiten als Bevollmächtigter und Arbeitnehmer gleichzeitig auszuüben, als Bedingung

voraussetzt, dass ein klarer Unterschied zwischen beiden Funktionen besteht.

Hinweis: Die Tatsache, dass man dem Lohnempfängersystem unterliegt, heißt nicht unbedingt, dass es keine Verpflichtungen in Bezug auf das Sozialstatut von Selbständigen gibt.

Für Personen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals besitzen, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob sie einen großen bzw. kleinen Teil dieses Kapitals besitzen. Die erste Kategorie wird normalerweise nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein, weil ihre Verfügungsgewalt im Unternehmen so groß ist, dass sie ein Autoritätsverhältnis ausschließt. Für die zweite Kategorie wird das LSS auf der Basis der Fakten feststellen, ob ein Verhältnis der Unterordnung vorliegt und, falls erforderlich, die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit fordern. Der Besitz eines begrenzten Teils des Kapitals ist an und für sich nämlich nicht unvereinbar mit der Existenz eines Arbeitsvertrags.

Diese Argumentation gilt nur für Leistungen, bei denen die Sozialversicherungspflicht von der Existenz eines Arbeitsvertrags abhängt. Wenn es sich um Personen handelt, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten (siehe oben), verhindert weder die Ausübung eines Amtes noch der Besitz von Gesellschaftskapital die obligatorische Anwendung der Sozialversicherungspflicht für Lohnempfänger.

F. ZEITARBEITSKRÄFTE

1.1.608 Aushilfskräfte sind Personen, die ein anerkanntes Unternehmen für Aushilfsarbeit einstellt, um ihnen eine Stelle bei einem Dritten (dem Entleiher) zu vermitteln. Das Unternehmen für Aushilfsarbeit ist in diesem Fall der Arbeitgeber.

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

- Wenn er die Aushilfskraft weiter beschäftigt, nachdem ihn das Unternehmen für Aushilfsarbeit über seine Entscheidung in Kenntnis gesetzt hat, diesen Arbeitnehmer zurückzuziehen;
- wenn er die Aushilfskraft mit einer Arbeit betraut, die keine zugelassene zeitweilige Arbeit im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit ist;
- wenn die Beschäftigung von Aushilfskräften für die Berufskategorie und den Geschäftszweig untersagt ist.

G. VERHEIRATETE PERSONEN

1.1.609 Im ersten Kapitel wurde angegeben, dass der Verwandtschafts- oder Verschwägerungsgrad zwischen den Parteien für sich keinen Arbeitsvertrag ausschließt. Das heißt, dass das LSS bei Ehepartnern akzeptiert, dass die eine Partei die andere als Arbeitnehmer meldet, selbstverständlich unter der Bedingung, dass sich aus den Fakten deutlich ergibt, dass zwischen beiden Parteien ein Autoritätsverhältnis vorliegt.

H.SEEFISCHER

1.1.610 Für Arbeitnehmer, die zur paritätischen Kommission für die Seefischerei gehören, können die DmfA- und Dimona-Meldungen nur noch über das *Sociaal Secretariaat van de Kust vzw* [Sozialsekretariat der Küste], Bayauxlaan 12 in 8300 Knokke-Heist vorgenommen werden.

Diese Regelung tritt am 01.04.2005 infolge der Bestimmungen des KE vom 17.02.2005 über die Zulassung einer Arbeitgeberorganisation in Ausführung des Gesetzes vom 03.05.2003 zur Regelung des Arbeitsvertrags für Schiffsdienst in der Seefischerei und zur Verbesserung des Sozialstatuts des Seefischers in Kraft.

TITEL 2

Über die Beschränkungen und die Ausschlüsse

K A P I T E L 1

Die Beschränkungen

A. ALLGEMEIN

1.2.101 Aus dem Vorausgehenden können Sie ersehen, wer beim LSS gemeldet werden muss. Einige dieser Personen fallen jedoch nicht unter alle in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommenen Regelungen. Nachstehend finden Sie eine Übersicht über diese Personen, mit Angabe der Sektoren, für die Beiträge geschuldet werden.

Personen, die im Folgenden nicht erörtert werden, fallen unter alle Regelungen.

Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

B. PRIVATSEKTOR

1. Privatsektor, mit Ausnahme vom Bildungswesen und psycho-medizinisch-sozialen Zentren

1.2.102 In Bezug auf die Regelung für den Jahresurlaub gibt ein Kreuz in der betreffenden Spalte in der Tabelle an, dass das Urlaubsgesetz des Privatsektors anwendbar ist. Für Angestellte wird dem LSS selbstverständlich kein Beitrag für die Urlaubsregelung geschuldet, da der Arbeitgeber selbst für die Bezahlung des Urlaubsgeldes aufkommt.

1.2.103

	Pensionen	Arbeitslosigkeit	Gesundhts Pflege	Leistungen	Kindergeld	Jahres urlaub	Arbeitsunfall	Berufskrankheit
Hausangestellte	+	+	+	+		+	+	+
Anerkannte Lehrlinge (*)						+	+	+
Industrielle Lehrlinge (*)						+	+	+
Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag (*)						+	+	+
Praktikanten (*) in Ausbildung zum Unternehmensleiter						+	+	+
Ärzte in Ausbildung zum Facharzt			+	+	+		+	+
Jugendliche (*)		+	+	+	+	+	+	+
Sportler	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe (extra)	+ -	+ -	+ -	+ -	+ -		+ -	+ -
Aussichtsarme Jugendliche (Königlicher Erlass Nr.) 499)			+	+	+		+	+
Tageseltern	+	+	+	+	+		+	+
Einige ausländische Stipendiaten			+	+	+	+	+	+

(*) Die Beschränkung auf die angegebenen Regelungen gilt nur bis zum 31. 12. des Kalenderjahrs, in dem die Lehrlinge, Praktikanten oder Jugendlichen 18 werden. Ab dem 1.1. des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 werden), fallen sie unter alle Regelungen.

2. Freier nicht-akademischer Unterricht

1.2.104

Für Personalmitglieder, die eine Gehaltssubvention zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Person empfangen, beschränkt sich das Gesetz auf:

- KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen)

- Arbeitslosigkeit
- Pensionen.

Das Gesetz ist auf die Regelung der KIV-Gesundheitspflege begrenzt, wenn durch diese Gehaltssubvention ein Anspruch auf eine Pension zu Lasten der Staatskasse entsteht oder wenn es sich um Personen handelt, die hinsichtlich der Pension gleich Praktikanten des Gemeinschafts-unterrichts behandelt werden.

1.2.105 Die o.a. Personalmitglieder werden nicht durch den Schulträger, sondern durch den öffentlichen Dienst gemeldet, der sie bezahlt.

Personalmitglieder, die jedoch Leistungen erbringen, für die sie direkt vom Schulträger ein Gehalt empfangen, unterliegen für diese Leistungen allen in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommenen Regelungen. Der Schulträger meldet sie für diese Leistungen beim LSS.

3. Freier akademischer Unterricht

1.2.106 Für das akademische Personal ist das Gesetz auf den Sektor KIV-Gesundheitspflege, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

Wenn diese Arbeitnehmer ab dem 01.01.1999 eingestellt wurden, werden auch die Kindergeldbeiträge geschuldet.

Mit akademischem Personal ist Folgendes gemeint:
- das definitiv ernannte, selbständige, akademische Personal der freien Universitäten der Flämischen Gemeinschaft;
- das definitiv ernannte, akademische und wissenschaftliche Personal der freien Universitäten der Französischen Gemeinschaft.

Für die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens über die soziale Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege), das Kindergeld, den Jahresurlaub, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

4. freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

1.2.107 Für Personal von Privatpersonen, die einen Schul- und Berufsberatungsdienst oder ein psycho-medizinisch-soziales Zentrum einrichten und eine Gehaltssubvention von einer Gemeinschaft empfangen, ist das Gesetz begrenzt auf folgende Bereiche:
- KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen)
- Arbeitslosigkeit
- Pensionen.

Das Gesetz ist jedoch auf die Regelung der KIV-Gesundheitspflege begrenzt, wenn dieses Personal Anspruch auf die durch das Gesetz vom 31.07.1963 über die Pension des Personals von Schul- und Berufsberatungsdiensten oder psycho-medizinisch-sozialen Zentren, das eine Gehaltssubvention von einer Gemeinschaft empfängt, begründete Pension hat.

C. ÖFFENTLICHER SEKTOR

1. Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist.

1.2.108

Das Gesetz ist auf den Sektor KIV-Gesundheitspflege beschränkt für:
- statutarische, definitiv ernannte Personen;
- Personen, die von der Armee (wieder-) beschäftigt wurden;
- Personen, die ein Praktikum im Hinblick auf eine definitive Ernennung durchlaufen;
- Diener des Kultes, Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates und Gefängnisgeistliche, die ein Gehalt vom Staat, den Gemeinschaften oder den Regionen empfangen.

Die ersten beiden Kategorien werden nicht mehr beim LSS gemeldet, wenn sie ihre Funktionen im Ausland ausüben und dort ihren administrativen Wohnort haben. Die letzte Kategorie ist nicht mehr versicherungspflichtig, wenn sie durch ihre jeweiligen repräsentativen Organisationen ins Ausland entsandt wird, um dort eine Funktion auszuüben.

1.2.109

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen, für folgende Personen begrenzt:
- statutarische, nicht definitiv ernannte Personen;
- Praktikanten in der Kündigungsfrist;
- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege) und Pensionen für die Personen begrenzt, die mit dem Amt eines Managers betraut wurden oder eine Kaderfunktion ausüben.

Die Regelungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind für bestimmte Arbeitnehmer-kategorien stets anwendbar (siehe folgenden Absatz).

2. Gemeinnützige Anstalten für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist.

1.2.110

Allgemein bringt die (teilweise) Sozialversicherungspflicht mit sich, dass dem LSS die Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden. Viele Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor fallen jedoch in Bezug auf ihr statutarisches und Vertragspersonal unter das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeits-unfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor. Arbeitgeber, die unter dieses Gesetz fallen, schulden keine Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Für bestimmte Arbeitnehmerkategorien im öffentlichen Sektor (unter anderem Arbeitnehmer, die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag eingestellt wurden, anerkannte Lehrlinge usw.) werden diese Arbeitgeberbeiträge dennoch geschuldet. Die multifunktionelle Meldung (DmfA) wurde angepasst, um diese Arbeitnehmer melden zu können.

Gemeinnützige Einrichtungen schulden dem LSS im Prinzip den Arbeitgeberbeitrag für Kindergeld. Wenn sie jedoch kraft ihrer Satzung oder Sonderbestimmungen Kindergeld direkt an ihr Personal zahlen müssen, schulden sie diesen Arbeitgeberbeitrag nicht.

1.2.111 Unabhängig vom Obenstehenden ist das Gesetz auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen für folgende Personen begrenzt:

- statutarische Personen, die keinen Anspruch auf eine Pension erheben können, die nicht durch die Pensionsregelung für normale Arbeitnehmer vorgesehen ist;
- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind (außer NGBE und öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung).

Wenn statutarische Personen Anspruch auf eine Pension erheben können, die nicht durch die Pensionsregelung für normale Arbeitnehmer vorgesehen ist, ist die Anwendung des Gesetzes auf folgende Personen begrenzt:

- Sektor KIV-Gesundheitspflege;
- die Sektoren KIV-Gesundheitspflege und Kindergeld für Dienstantritte ab 01.01.1999. Wenn die gemeinnützigen Einrichtungen jedoch kraft ihrer Satzung oder Sonderbestimmungen Kindergeld direkt an ihr Personal auszahlen müssen, schulden sie diesen Arbeitgeberbeitrag nicht.

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege) und Pensionen für Personen begrenzt, die mit einem Mandat in einer Führungsfunktion in einer öffentlichen Einrichtung der Sozialen Sicherheit betraut wurden.

Stipendiaten, die für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, ein Spezialisierungs-stipendium, ein Forschungsstipendium oder ein Reisestipendium berechtigt sind und die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens zur sozialen Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege) und das Kindergeld begrenzt. Wenn die gemeinnützigen Einrichtungen jedoch das Kindergeld direkt an diese Stipendiaten auszahlen müssen, schulden sie den Arbeitgeber-beitrag für die Kindergeldregelung nicht.

1.2.112 Personen, die bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors beschäftigt sind und hier nicht erörtert wurden, fallen unter alle in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommenen Regelungen. Dies sind u.a.:

- Personal, das durch einen Arbeitsvertrag mit der NGBE, öffentlichen Gesellschaften zur Personen-beförderung, Kirchenräten, zugelassenen Gesellschaften für den Bau preis-günstiger Wohnungen usw. gebunden ist,
- bezahlte Geschäftsführer von gemeinnützigen Einrichtungen, die sich hauptsächlich der täglichen Verwaltung oder der täglichen Leitung dieser Einrichtungen widmen und die keine statutarisch festgelegte Pensionsregelung genießen;
- Gebühreneinnehmer, Wärter und Schleusenwärter der be- und Entwässerungs-genossenschaften.

3. Bildungswesen

1.2.113 Für das Personal öffentlicher Unterrichtsanstalten (sowohl nichtuniversitär als auch universitär) ist die Anwendung des Gesetzes auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen begrenzt. Wenn der Arbeitgeber eine gemeinnützige Einrichtung ist, gelten für Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten die gleichen o.a. Erwägungen.

Für folgende Personen ist das Gesetz jedoch auf den Sektor KIV-Gesundheitspflege begrenzt:

- Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals des Universitätsunterrichts und Mitglieder des Lehrkörpers und des

Verwaltungspersonals anderer Unterrichtsanstalten, die:

- Ansprüche auf eine Alterspension zu Lasten der Staatskasse oder kraft Rechtsvorschriften geltend machen, mit Ausnahme derer, die für normale Arbeitnehmer gelten;
- Praktikant des Gemeinschaftsunterrichts sind;
- hinsichtlich der Pension Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts gleichgestellt sind.
- das definitv ernannte, selbständige, akademische Personal und das definitv ernannte, selbständige Verwaltungs- und technische Personal der *Universitaire Instelling Antwerpen* (U.I.A.), des *Limburgs Universitair Centrum* (L.U.C.), der Universität Gent und des *Universitair Centrum Antwerpen*.

Für die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens zur sozialen Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege) und das Kindergeld begrenzt. Wenn die Unterrichtsanstalt jedoch das Kindergeld direkt an dieses Personal auszahlen muss, schuldet sie diesen Arbeitgeberbeitrag für die Kindergeldregelung nicht.

K A P I T E L 2

Ausschlüsse

1.2.201 Für bestimmte Personen, die aufgrund der o.a. Ausführungen unter das Gesetz fallen, gelten besondere Regeln, die sie, angesichts der begrenzten Dauer ihrer Leistungen, von der Sozialversicherungspflicht befreien. Nachstehende Kategorien von Personen werden nicht beim LSS gemeldet. Allerdings muss für sie eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden. Ohne gegenteilige Angaben sind keine zusätzlichen Formalitäten erforderlich.

A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR

1.2.202 Für nachstehende Beschäftigungen ist keine Meldung beim LSS erforderlich, vorausgesetzt, die Beschäftigungszeit im Laufe eines Kalenderjahres beträgt nicht mehr als 25 Tage bei einem oder mehreren Arbeitgeber(n).

- Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen, für Personen, die eine Stelle besetzen, in der folgende Arbeitsleistungen erbracht werden:
  - als verantwortlicher Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und an freien (halben) Schultagen;
  - als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen;
  - als Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung, die nach 16.30 Uhr oder an freien (halben) Schultagen stattfindet.
- Die VRT, die RTBF und der BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.
- Der Staat, die Gemeinschaften, Regionen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Erwerbszweck oder Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren, für Personen, die als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter nur in den Schulferien eingestellt sind.
- Die durch die zuständigen Behörden zugelassenen Organisationen, deren Aufgabe es ist, sich um soziokulturelle Bildung und/oder Einweisung in Sportaktivitäten zu kümmern, und Personen, die außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder in den Schulferien durch diese Organisationen als Animator, Leiter oder Betreuer eingestellt werden.
- Schulträger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden, und Personen, die als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen beschäftigt werden.

  Im Sinne dieser Ausschlüsse sind mit Schulferien die Weihnachts-, Oster-, Sommer-, Herbst- und Frühlingsferien gemeint.

  Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: Vor der Einstellung ist eine Meldung bei der Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit erforderlich.

B. SPORTVERANSTALTUNGEN

1.2.203 Von der Sozialversicherungspflicht sind Veranstalter von Sportveranstaltungen und Personen befreit, die sie nur am Tag der Veranstaltung beschäftigen, vorausgesetzt diese Leistungen werden im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als 25 Tage bei einem oder mehr Arbeitgeber(n) erbracht. Diese Bestimmung gilt nicht für die Sportler selbst.

Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: Diese Personen müssen vor jeder Einstellung in einem speziell dazu vorgesehenen Register angegeben werden. Weitere Informationen dazu erhalten Sie bei der Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit.

C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER

1.2.204

Die Arbeiter, die zum Anbau von Hopfenpflanzen, der Ernte von Hopfen und Tabak und der Reinigung und Sortierung von Weidenruten beschäftigt werden, müssen nicht beim LSS gemeldet werden, wenn folgenden Bedingungen entsprochen wurde:

- die Leistungen dauern nicht länger als 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
- der Arbeiter war im selben Kalenderjahr nicht sozialversicherungspflichtig aufgrund einer Aktivität in denselben Sektoren;
- die Beschäftigung erfolgt in einer bestimmten Periode.

Diese Perioden sind:

- Anbau und Ernte von Hopfen ab 1. April bis 1. Juni und ab 25. August bis 10. Oktober, vorausgesetzt die Beschäftigungsfrist in der erstgenannten Periode beträgt nicht mehr als 8 Arbeitstage;
- Ernte von Tabak vom 10. Juli bis zum 10. September;
- Reinigen und Sortieren von Weidenruten vom 1. Januar bis zum 28. Februar und vom 5. November bis zum 31. Dezember.

D. STUDENTEN

1.2.205

Studenten, die **mit einem schriftlichen Vertrag für Studenten im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 eingestellt wurden**, sind nicht sozialversicherungs-pflichtig (allerdings sind zwei Sonderbeiträge geschuldet), wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt wurden:

- der Student wird im Laufe der Ferienmonate Juli, August und September nicht mehr als 23 Tage eingestellt;
- in den sonstigen Monaten dieses Kalenderjahres wird er auch nicht mehr als 23 Tage beschäftigt, und dies nur in den Perioden, in denen er nicht obligatorisch in der Unterrichtsanstalt anwesend sein muss. Mit Perioden obligatorischer Anwesenheit in Unterrichtsanstalten sind die Perioden gemeint, innerhalb derer davon ausgegangen wird, dass der betreffende Student den Unterricht oder die Aktivitäten an der Unterrichtsanstalt besucht, wo er angemeldet ist. Er darf deshalb nicht in den Perioden arbeiten, in denen davon ausgegangen wird, dass er Kurse oder sonstige Aktivitäten besucht.

Die Zählung erfolgt pro Kalenderjahr, ungeachtet dessen, ob der Studentenvertrag das Kalenderjahr überschreitet. Die Umrechnung in die 5-Tage-Regelung wurde abgeschafft, es wird nur noch mit Kalendertagen gezählt.

Jede Überschreitung der 23 Tage, unabhängig davon, ob diese in den Urlaubsmonaten oder während des restlichen Jahres erfolgt, führt dazu, dass die Sozialversicherungspflicht auf die Beschäftigung beim Arbeitgeber, wo die Überschreitung erfolgt, sowie auf die Leistungen Anwendung findet, die der Student bereits beim gleichen Arbeitgeber in diesem Kalenderjahr erbracht hat. Die Zähler werden deshalb jedes Kalenderjahr auf 0 gestellt.

Für jede Beschäftigung, die er nach der Überschreitung noch anfangen sollte, eventuell beim gleichen Arbeitgeber, müssen auch die normalen Sozialsicherheitsbeiträge für Arbeitnehmer gezahlt werden. Dies gilt gleichfalls für

Leistungen, die vor der Überschreitung bei diesem Arbeitgeber erbracht wurden.

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Studenten einen Beschäftigungsvertrag für Studenten im Sinne von Titel VIII abschließen kann, muss er dies auch tun. Wenn der Student außerdem den Kriterien entspricht, um unter der Bedingung eines Solidaritätsbeitrags von der Sozialversicherungspflicht befreit zu werden, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber dieses System nutzt.

Studenten, die bereits mindestens 6 Monate ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, werden für ihre Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber als normale Arbeitnehmer betrachtet. Nachdem man dieses Dienstalter bei einem Arbeitgeber aufgebaut hat, gilt dieses weiterhin für die folgenden Jahre und kann mit dem Arbeitgeber kein Beschäftigungsvertrag für Studenten im Sinne von Titel VIII mehr abgeschlossen werden.

Eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im soziokulturellen Sektor oder bei Sport-veranstaltungen ist kein Hindernis für diese studentische Befreiung von der Sozialversicherungs-pflicht.

Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Situationen für den Studenten nur der Solidaritätsbeitrag zu zahlen ist, wenn der Student jeweils (in der chronologischen Reihenfolge und nacheinander) bei Arbeitgeber A, B und/oder C arbeitet:

1. und 2. Quartal	Ferienmonate (3. Quartal)	4. Quartal	Anzahl der Tage in der Regelung des Solidaritätszuschlags
> 23 Tage bei A	-	-	0
23 bei A und 1 Tag bei B	-	-	23 Tage (bei A)
23 Tage bei A	23 Tage bei A	-	46 Tage
23 Tage bei A	> 23 Tage bei A	-	0
23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	-	23 Tage (bei A)
23 Tage bei A	23 Tage bei B und 1 Tag bei C	-	23 Tage (bei A) und 23 Tage (bei B)
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei A	23 Tage (bei B)
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei C	23 Tage (bei A) und 23 Tage (bei B)
-	23 Tage bei A	23 Tage bei A	46 Tage
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	23 Tage (bei A)
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei A	0
-	> 23 Tage bei A	1 Tag bei A	0
-	> 23 Tage bei A	1 Tag bei B	0
-	23 Tage bei A und 1 Tag bei B	1 Tag bei A	0
-	23 Tage bei A und 1 Tag bei B	23 Tage bei C	23 Tage (bei A)

E. HAUSPERSONAL

1. Hausangestellte

1.2.206 Hausangestellte verrichten hauptsächlich manuelle Hausarbeit (Waschen, Bügeln, Saubermachen usw.) im Rahmen des Haushalts ihres Arbeitgebers (einer natürlichen Person) oder seiner Familie. Wenn ein Arbeitnehmer teils Leistungen für den Haushalt und teils für die Berufsaktivität desselben Arbeitgebers erbringt, muss auf der Basis der Fakten ermittelt werden, welche Leistungen hauptsächlich erbracht werden. In diesem Fall ist für den Arbeitnehmer die hauptsächliche Aktivität anzugeben (= Arbeiter, Angestellter oder Hausangestellter).

Wenn Leistungen als Hausangestellter und andere Leistungen jedoch völlig voneinander getrennt erbracht werden (d.h. zu vorher bestimmten und verschiedenen Zeitpunkten und an verschiedenen Orten) werden bei der Beurteilung, ob diese Leistungen als Hausangestellter beim LSS gemeldet werden müssen, nur diese

Leistungen berücksichtigt. In diesem Fall werden für die anderen Leistungen selbstverständlich stets Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

Folgende Personen gelten nicht als Hausangestellte:
- Arbeitnehmer, die im Auftrag eines Betriebs die obigen Arbeiten in Privathaushalten ausführen;
- Arbeitnehmer, die diese Leistungen für eine Lebensgemeinschaft erbringen, deren Mitglieder keine eheähnliche Gemeinschaft bilden (z.B. ein Kloster);
- Arbeitnehmer, die für die Instandhaltung der gemeinsamen Teile eines Appartementhauses sorgen.

Hausangestellte werden nicht beim LSS gemeldet, wenn:
- der Hausangestellte niemals vier Stunden oder länger am Tag beim Arbeitgeber arbeitet,
- Tagesleistungen von vier Stunden oder mehr –- eventuell bei mehreren Arbeitgebern zusammen – erbringt, die Summe dieser Tagesleistungen von vier Stunden oder mehr pro Woche keine vierundzwanzig Stunden beträgt.

Hausangestellte, die bei ihrem Arbeitgeber wohnen, müssen **stets** gemeldet werden.

2. Andere Hausangestellte

1.2.207 Mit „anderem Hauspersonal als Hausangestellte“ sind folgende zwei Kategorien von Arbeitnehmern gemeint:
- diejenigen, die Leistungen intellektueller Art für den Haushalt erbringen (z.B. Kindermädchen, private Krankenschwester, Gesellschaftsdame);
- diejenigen, die manuelle Leistungen für den Haushalt erbringen, die nicht Hausarbeit sind (z.B. Privatchauffeur, Faktotum, Gärtner).

Für jede Woche, in der die Dauer dieser Leistungen keine acht Stunden überschreitet, ist keine Meldung erforderlich. Wenn diese Leistungen bei mehreren Arbeitgebern erbracht werden, wird ihre Gesamtdauer berücksichtigt.

F. EHRENAMTLICHE MITARBEITER

1.2.208 Die "Freiwilligen" im Sinne des Gesetzes vom 03.07.2005 in Bezug auf die Rechte von Freiwilligen und die Organisationen, die auf sie zurückgreifen, sind beim LSS nicht versicherungspflichtig. Das bedeutet unter anderem, dass folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt werden müssen:
- die Tätigkeiten des Freiwilligen erfolgen für eine nichtrechtsfähige Vereinigung oder juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts ohne Erwerbszweck im Namen anderer Personen oder der Kollektivität;
- die gleichen Tätigkeiten werden durch den Freiwilligen nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrags, einer statutarischen Anstellung oder eines Werkvertrags für Rechnung der gleichen Organisation ausgeübt;
- die Entschädigung, die der freiwillige Mitarbeiter für seinen Einsatz erhält, beträgt für gemeinsame Tätigkeiten nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für 2009 ergibt dies 30,22 EUR bzw. 1.208,72 EUR.

Wird einer der Pauschalbeträge von 24,79 EUR pro Tag oder 991,57 EUR pro Jahr im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, hat dies zur Folge, dass die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle während dieses Kalenderjahres erbrachten Leistungen gelten.

G. KÜNSTLER MIT BESONDEREN GERINGEN VERGÜTUNGEN

1.2.209

künstlerischen Leistungen oder Werke nur eine geringe Vergütung erhalten, nicht unter die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit fallen (und deshalb nicht beim LSS gemeldet werden müssen). Angesichts der Spezifität künstlerischer Aktivitäten und der unterschiedlichen Kosten, die mit solchen Aktivitäten einhergehen können, ist es in der Praxis nicht einfach zu belegen, dass die gewährten Entschädigungen tatsächlich nur kostendeckend sind.

Die neue Regelung bestimmt, dass jede Entschädigung für eine künstlerische Leistung, die **100,00** EUR am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung gilt, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als **2000,00** EUR für seine gesamten künstlerischen Leistungen empfangen (da das System erst ab dem 01.07.2004 anwendbar wurde, wird dieser Betrag für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 31.12.2004 auf **1000,00** EUR reduziert). Dies betrifft den vollständigen Betrag, den der Auftraggeber dem Künstler zahlt (einschließlich aller Kosten, deshalb auch der Fahrtkostenentschädigung). Wenn der betreffende Künstler an einem Tag Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringt, darf die Entschädigung 100,00 EUR pro Auftraggeber betragen; das Jahresmaximum bleibt aber unverändert. Gleichfalls ist die Anzahl der Tage, an denen ein Künstler Leistungen erbringen darf, für die diese Sonderregelung gilt, begrenzt auf 30 Tage pro Kalenderjahr (15 Tage für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 31.12.2004) und auf maximal 7 aufeinander folgende Tage bei einem Auftraggeber.

Die hier mitgeteilten Beträge gelten für das Jahr 2004. Diese Beträge werden jährlich der Entwicklung des Gesundheitsindexes angepasst. Die Beträge, die für ein bestimmtes Jahr gelten (= der Grundbetrag, multipliziert mit dem Gesundheitsindex vom September des vorangehenden Jahres, geteilt durch den Gesundheitsindex vom September 2003), werden jeweils im Dezember des vorangehenden Jahres bekannt gegeben.

Für das Jahr 2005 beträgt der Jahresbetrag 2.028,63 EUR und der Tagesbetrag 101,43 EUR.

Für das Jahr 2006 beträgt der Jahresbetrag 2.074,33 EUR und der Tagesbetrag 103,72 EUR.
Für das Jahr 2007 beträgt der Jahresbetrag 2.111,32 EUR und der Tagesbetrag 105,57 EUR.
Für das Jahr 2008 beträgt der Jahresbetrag 2.138,70 EUR und der Tagesbetrag 106,94 EUR.
Für das Jahr 2009 beträgt der Jahresbetrag 2.248,78 EUR und der Tagesbetrag 112,44 EUR.

Diese Sonderregelung gilt nicht für die Personen, die zum Zeitpunkt, zu dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, mit demselben Auftraggeber bereits einen Arbeits- bzw. Werkvertrag abgeschlossen haben oder bei diesem statutarisch angestellt sind, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der verschiedenen Aktivitäten deutlich unterschiedlicher Art sind.

Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann, wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

Wenn der Jahresbetrag oder die Anzahl zulässiger Tage durch den Künstler überschritten wird, muss der Auftraggeber, der ihn zu diesem Zeitpunkt beschäftigt, ihn beim LSS melden, ebenso wie alle Auftraggeber, die ihn während des Rests des Jahres noch beschäftigen werden. Wenn es Auftraggeber betrifft, für die der Künstler bereits früher im Jahr Leistungen erbracht hat, müssen sie auch diese Leistungen melden.

Wenn der Tagesbetrag bei einem bestimmten Auftraggeber überschritten wird, sogar ohne dass der Jahresbetrag überschritten wird, ist der Künstler sozialversicherungspflichtig für alle Entschädigungen, die er im Kalenderjahr von diesem Auftraggeber erhält.

Die Regelung sieht gleichfalls vor, dass die betreffenden Künstler eine „Künstlerkarte“ beantragen und durch ihre Auftraggeber ausfüllen lassen müssen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler noch für die Sonderregelung in Betracht kommt. Die Bedingungen im Zusammenhang mit dieser Künstlerkarte müssen aber noch durch den Minister der Sozialen Angelegenheiten festgelegt werden.

TITEL 3

Territorialität

K A P I T E L 1

Prinzipien

1.3.101 Ohne gegenteilige Bestimmung in einem internationalen Vertrag oder bilateralen Abkommen (siehe unten) ist das belgische Gesetz zur Sozialen Sicherheit auf den Arbeitnehmer anwendbar, der auf belgischem Hoheitsgebiet arbeitet und dessen Arbeitgeber in Belgien ansässig ist. Die belgische Gesetzgebung ist auch anwendbar, wenn der Arbeitgeber im Ausland ansässig ist, jedoch in Belgien einen Betriebssitz hat, von dem der Arbeitnehmer abhängt. Auf jeden Fall ist der Arbeitnehmer an den belgischen Betriebssitz gebunden, von dem er seine Aufträge und seinen Lohn empfängt und an den er Bericht erstatten muss.

K A P I T E L 2

Multi- und bilaterale Abkommen

A. MITGLIEDSSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DIE SCHWEIZ

1.3.201 Die Verordnung EWG 1408/71 bestimmt die anwendbare Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit für die Staatsangehörigen folgender Länder, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer dieser Länder ausüben: *Belgien, Frankreich, Niederlande, Deutschland, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland, Irland, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich, Finnland, Norwegen, Schweden, Island, Liechtenstein, Schweiz, Polen, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zyprus (griechischer Teil), Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien. Ab dem 01.01.2007 ist die EWG-Verordnung auch auf folgende Länder anwendbar, die an diesem Datum der Europäischen Union beigetreten sind: Rumänien, Bulgarien*

Ab dem 01.06.2003 ist die Verordnung EWG 1408/71 auch auf Staatsangehörige aus Drittländern anwendbar, die nur wegen ihrer Staatsbürgerschaft nicht unter die Bestimmungen dieser Verordnung fallen, unter der Bedingung, dass sie:

- sich legal auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union (mit Ausnahme von Dänemark) aufhalten (deshalb auch nicht anwendbar auf Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz);
- und sich in einer Situation befinden, die nicht ganz in den internen Einflussbereich eines einzigen Mitgliedstaats fällt.

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaat

1.3.202 Jeder Lohnempfänger fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem er arbeitet, sogar dann, wenn er in einem anderen Mitgliedstaat wohnt und/oder sein Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtung der Sozialen Sicherheit des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

1.3.203 Bei gleichzeitiger Arbeit als Lohnempfänger auf dem Hoheitsgebiet verschiedener Mitgliedstaaten, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die im internationalen Transport beschäftigt sind, gibt es 3 Möglichkeiten:

- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und einen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnland erbringt, ist die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung mehrerer Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten arbeitet, sogar dann, wenn er nicht in seinem Wohnland arbeitet, ist ebenfalls die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und keine Leistungen in seinem Wohnland erbringt, ist die Gesetzgebung des Landes anwendbar, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die o.a. Gesetzgebung auf alle

Leistungen anwendbar ist. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet, muss jeder Arbeitgeber der Einrichtung der Sozialen Sicherheit des befugten Mitgliedstaats beitreten. Bei der zuständigen Anstalt dieses Landes muss das Formular E101 zur Begründung der Sozialversicherungspflicht angefordert werden. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) Französisch wenden. Ein einheitlicher Fragebogen zur Beantragung des Formulars E101 ist auf der Portalsite der sozialen Sicherheit verfügbar (*https://www.socialsecurity.be/site_de/Applics/gotot/index.htm*).

Für Arbeitgeber, die zur gleichen Gruppe gehören, können die gemeinsamen Leistungen, die ein Arbeitnehmer für zwei oder mehrere Arbeitgeber erbringt, auf der Meldung des belgischen Arbeitgebers angegeben werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Es handelt sich um einen Arbeitnehmer, der eine übergreifende Funktion innerhalb der Gruppe ausübt, so dass die tatsächlich für jedes Unternehmen erbrachten Leistungen nicht getrennt ermittelt werden können;
- mit „der gleichen Gruppe“ sind alle Unternehmen gemeint, die durch ein Gründerunternehmen, Tochterunternehmen, Unternehmen, an denen diese Unternehmen direkt oder indirekt beteiligt sind, sowie Unternehmen, mit denen ein Konsortium gebildet wird, und die Unternehmen, die durch letztere kontrolliert werden oder an denen letztere beteiligt sind;
- die verschiedenen Arbeitgeber verpflichten sich vorher schriftlich gegenüber dem LSS, die Sozialsicherheitsbeiträge auf den durch sie geschuldeten Lohn zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Meldung vornimmt, seine jeweiligen Verpflichtungen nicht einhält;
- auf alle zu meldenden Löhne der verschiedenen Arbeitgeber müssen die Beiträge berechnet (und gezahlt) werden, die für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung vornimmt.

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedstaaten bestimmt die Verordnung 1408/71 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (z.B. die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbständiger, für den internationalen Transport usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung wenden Sie sich bitte an das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, Telefonnummer unter der o. a. Rufnummer. Diese Direktion kann auch Auskünfte geben über die Regeln für Personen, die unter eine bestimmte Regelung für Beamten fallen und die entweder in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind oder gleichzeitig als Lohnempfänger und/oder anderweitig in einem oder mehreren Mitgliedstaaten im Lohndienst arbeiten (gleiche Telefonnummer).

3. Entsendung

1.3.204

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, um dort auf seine Rechnung zu arbeiten, fällt der Arbeitnehmer weiterhin unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem er normalerweise arbeitet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- die vorgesehene Dauer der Beschäftigung im anderen Land dauert nicht länger als 12 Monate;
- der Arbeitgeber führt eine wichtige wirtschaftliche Tätigkeit im entsendenden Land aus. Die alleinige Buchführung wird jedoch nicht als eine wirtschaftliche Tätigkeit betrachtet;

- während der gesamten Entsendeperiode muss weiterhin ein Verhältnis der Unterordnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen;
- der Arbeitnehmer war vor der Entsendung im entsendenden Land sozialversichert;
- der Arbeitnehmer wird nicht als Vertretung für einen Arbeitnehmer entsendet, dessen Entsendefrist abgelaufen ist.

Man kann auch einen Arbeitnehmer zur sofortigen Entsendung anwerben, wenn alle obigen Bedingungen erfüllt sind und der Arbeitgeber in dem Land ansässig ist, in dem er den Arbeitnehmer einstellt.

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (Formular E101) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Über die Website der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch anfragen. Zusätzliche Informationen sind erhältlich bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be Niederländisch und 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be Französisch).

Wenn wegen unvorhergesehener Umstände die Dauer der Arbeiten im Ausland verlängert wird und 12 Monate überschreitet, ist das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt ist, für höchstens 12 weitere Monate anwendbar, soweit die zuständige Anstalt des Empfangslandes damit einverstanden ist. Zu diesem Zweck beantragt der Arbeitgeber vor Ablauf der ersten Jahresfrist eine Verlängerung der Entsendung (Formular E102) bei der zuständigen Anstalt des entsendenden Landes und sendet dieses Formular an die zuständige Anstalt des Empfangslandes. Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der diesbezügliche Antrag gestellt an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können elektronisch eingereicht werden auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (*https://www.socialsecurity.be/site_de/Applics/gotot/index.htm*)

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

1.3.205

Inhaltlich sind die Bestimmungen dieses Abkommens nahezu mit denen der Verordnung EWG 1408/71 identisch. Es ist auf die Staatsangehörigen der folgenden Länder anwendbar, sofern die Bestimmungen der Verordnung EWG 1408/71 nicht anwendbar sind: *Belgien, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien und die Türkei.*

Im Wesen wird dieses Abkommen nur in Bezug auf bestimmte Beschäftigungen auf türkischem Hoheitsgebiet verwendet, wofür das belgisch-türkische Abkommen angesichts der Staats-bürger-schaft des Arbeitnehmers keine Anwendung findet, z.B. für die Entsendung eines spanischen Arbeitnehmers aus Belgien in die Türkei.

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

1.3.206 Belgien ist an folgende Länder durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden: *Die USA, Kanada, San Marino, Jugoslawien (nur noch für Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina sowie die Republik Montenegro), die Türkei, Algerien, Marokko, Tunesien, Israel, Chile, Australien, Kroatien, die Philippinen und Japan*

Diese Abkommen gelten im Grunde nur für die Staatsangehörigen der vertragschließenden Länder. Einige Abkommen sehen aber die Möglichkeit vor, Nicht-Staatsangehörige zu entsenden (siehe Tabelle).

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

1.3.207 Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem er arbeitet. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtung der Sozialen Sicherheit des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

1.3.208 Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit von jedem Land betreffend die dort ausgeführten Tätigkeiten. Der/die Arbeitgeber muss/müssen seinen/ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit von jedem Land nachkommen, in dem er/sie seinen/ihre Arbeitnehmer beschäftigt/beschäftigen.

3. Entsendung

1.3.209 Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsenderegeln sind nahezu mit denen der EWG-Verordnung (siehe oben) identisch. Für die Entsendungen in die und von den USA, nach und von Australien sowie nach und von Japan wurde die anfängliche Entsendefrist allerdings auf 5 Jahre festgelegt, für Kanada, Chile, die Türkei, Kroatien und die Philippinen auf 2 Jahre (statt 12 Monaten in der Verordnung). Für diese Länder müssen Sie gegebenenfalls zusätzlich zur ursprünglichen Entsendedauer eine Verlängerung beantragen bei der Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be Französisch. Diesbezügliche Anträge können elektronisch eingereicht werden auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (*https://www.socialsecurity.be/site_de/Applics/gotot/index.htm*)

4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Sozialversicherungsgesetzes

1.3.210 Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien aus in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnung 1408/71 nicht gilt, und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig sein kann, kann er fakultativ und eventuell zusätzlich zur Zahlung der Sozialsicherheitsbeiträge im betreffenden Land mit dem Amt für Überseeische Soziale Sicherheit, Louizalaan / Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel, Verbindung aufnehmen. Tel.: 02 642 05 11 (www.dosz-ossom.fgov.be).

Das gilt daher auch für ein Land, mit dem Belgien ein bilaterales Abkommen abgeschlossen hat.

5. Übersicht

1.3.211

LAND + Datum des Inkraft-tretens	Entsendung: Beantragen beim LSS	Verlängerung: Beantragen beim LSS	Ausnahme: Gleichfalls beantragen beim LSS
USA 1/7/84	5 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	/
KANADA 01/01/87	2 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
ALGERIEN 1/10/69	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
TÜRKEI 1/5/68	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
ISRAEL 1/5/73	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
TUNESIEN 1/11/76	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
MAROKKO 1/8/71	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
SAN MARINO 1/10/56	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
JUGOSLAWIEN 1/9/56	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
CHILE 1/11/99	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
AUSTRALIEN 1/7/2005	5 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	/
KROATIEN 1/8/2005	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
PHILIPPINEN 1/8/2005	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
JAPAN 01.01.2007	5 Jahr	Nicht vorgesehen	Alle Ausnahmen und Abweichungen von der Entsendefrist sind beim FÖD Soziale Sicherheit zu beantragen.

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS

1.3.212

Bestimmte Sozialversicherungsabkommen sind auf die Staatsbürger der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, das ihre Entsendung nicht vorsieht, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum

von 6 Monaten, verlängerbar um 6 Monate, entsendet werden, sofern alle anderen Entsendebedingungen erfüllt sind. Über die Website der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch anfragen. Zusätzliche Informationen sind erhältlich bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Niederländisch und 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be Französisch).

K A P I T E L 3

Kein Abkommen

1.3.301 Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und durch ihren Arbeitgeber in ein Land entsendet werden, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, fallen nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung. Wenn die vorgesehene Beschäftigungsfrist jedoch 6 Monate unterschreitet, fallen sie weiterhin unter das belgische Gesetz zur Sozialen Sicherheit, sofern sie nicht beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichert sind. Sie werden weiter beim LSS gemeldet, ohne dass eine Entsendebescheinigung angefordert werden muss. Diese Periode von 6 Monaten kann um weitere 6 Monate verlängert werden, vorausgesetzt das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Französisch wird vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt. Wenn die Beschäftigungsdauer im Ausland nicht festgelegt wurde bzw. eine Dauer von mehr als 6 Monaten festgelegt wurde, dürfen diese Arbeitnehmer nicht beim LSS gemeldet werden. Sie können sich auf Wunsch beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichern.

Weitere Informationen erhalten Sie beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit, Louizalaan / Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel. Tel.: 02 642 05 11.

ZWEITE TEIL

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

TITEL 1

Verpflichtungen gegenüber dem LSS

K A P I T E L 1

Allgemein

2.1.101 In diesem Kapitel werden Verpflichtungen von Arbeitgebern erörtert, die Personalmitglieder beschäftigen oder beschäftigt haben, die unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit fallen. In diesem Rahmen sind Dritte (Fonds für Existenzsicherheit, Urlaubsfonds usw.) Arbeitgebern gleichgesetzt, die Arbeitnehmern Löhne zahlen, auf die Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.

K A P I T E L 2

Beitritt und Löschung

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT.

2.1.201

Identifikation beim LSS im Rahmen der Zentralen Unternehmensdatenbank

Ab dem 01.01.2005 muss jeder Arbeitgeber bei der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) identifiziert werden und über eine einheitliche Unternehmensnummer verfügen. Wenn der Arbeitgeber dies wünscht, kann er sich ab dem 01.01.2005 nur auf der Basis seiner Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) behördlicherseits identifizieren lassen.

So sind die Basisdaten jedes Unternehmens über die zentrale Unternehmensdatenbank erhältlich. Jede Änderung im Unternehmen (Sitz der Gesellschaft, Adresse, Aktivität, Rechtsform usw.) wird in die Datenbank aufgenommen, die bereits als authentische Datenquelle fungiert. In Kürze wird die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) die einzige Erkennungsnummer des Unternehmens sein und deshalb die LSS-Eintragungsnummer vollständig ersetzen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (www.mineco.fgov.be) unter der Rubrik „Unternehmen“.

Das LSS erfüllt eine doppelte Funktion in Bezug auf die ZUD. Einerseits melden wir, wer die Eigenschaft eines „Arbeitgebers“ erwirbt bzw. verliert. Andererseits ergreifen wir auch die Initiative für die Zuweisung der Unternehmensnummer und der Nummer der Niederlassungseinheit an natürliche Personen, die Arbeitgeber werden und die keine handwerkliche oder kommerzielle Aktivität ausüben (freie Berufe oder Arbeitgeber von Hauspersonal), an nicht-rechtsfähige Vereinigungen sowie an die ausländischen natürlichen und juristischen Personen, die nicht dauerhaft in Belgien ansässig sind oder dort keine Niederlassung haben.

Je nach Ihrer Rechtspersönlichkeit und je nachdem, ob Sie bereits über eine Unternehmens-nummer verfügen, wird das LSS Sie um zusätzliche Angaben im Zusammenhang mit der Identifizierung (ID122/0) oder Qualifizierung (ID122, 120, 119, B01) bitten.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LSS oder der Portalsite der sozialen Sicherheit.

Die unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) für einen ersten Arbeitnehmer leitet automatisch das Verfahren für die Eintragung als Arbeitgeber ein. Ein neuer Arbeitgeber, der eine DIMONA-Meldung einreicht, muss sich daher nicht mehr melden, um seine Eintragungsnummer zu erhalten.

Jede natürliche Person bzw. eine Gruppierung natürlicher Personen (z.B. eine nicht-rechtsfähige Vereinigung) oder eine Rechtsperson (Gesellschaft, Vereinigung ohne Erwerbszweck usw.), die zum ersten Mal einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt, muss dies dem LSS melden, um als Arbeitgeber anerkannt zu werden.

Sobald das LSS von der (zukünftigen) Einstellung von Personal über die DIMONA-Meldung in Kenntnis gesetzt wurde, leitet das Amt dem Arbeitgeber einen Fragebogen zu, den er unverzüglich ausfüllen und unterzeichnet zurückschicken muss. Diese Fragebögen finden Sie auch auf den zwei genannten Websites.

Anhand der auf diese Weise zusammengetragenen Daten bestimmt das LSS die wirtschaftliche Aktivitätsklasse und die Arbeitgebercodes des neuen Arbeitgebers. Dies wird dem Arbeitgeber – eventuell mitsamt seiner (ggf. vom LSS zugewiesenen) ZUD-Nummer und seiner internen Eintragungsnummer beim LSS – mitgeteilt.

Die Eintragungsnummer besteht aus einer siebenstelligen Zahl, der eine zweistellige Kontrollzahl folgt, mit der die Richtigkeit der Eintragungsnummer geprüft werden kann.

Vor der Eintragungsnummer steht ein dreistelliger Code. Dieser Code wird abhängig von Besonderheiten vergeben, die für den Arbeitgeber bei der Berechnung seiner geschuldeten Beiträge gelten. Solange die Erkennungsnummer noch intern durch das LSS verwendet wird, ist sie eindeutig und an die zugewiesene Unternehmensnummer gekoppelt.

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT

2.1.202

Ein Arbeitgeber, der ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSS davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der diesem Quartal folgt. Mit der korrekten Meldung des Dienstaustritts des letzten Arbeitnehmers anhand der DIMONA-Meldung wird dieser Verpflichtung entsprochen.

Der Arbeitgeber, der den Dienstaustritt seines letzten Arbeitnehmers anhand der DIMONA-Meldung meldet und der in Erwägung zieht, in naher Zukunft erneut Personal einzustellen, muss ferner nichts tun. Wenn er ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss er deshalb keine Meldung einreichen (das ehemalige System der so genannten Nullmeldungen wurde im ersten Quartal 2003 abgeschafft).

Wenn der Arbeitgeber jedoch entweder seine Aktivität einstellt oder davon ausgeht, dass er in mindestens zwei ganzen Quartalen kein Personal mehr einstellen wird, muss er den letzten Arbeitnehmer, der aus dem Dienst getreten ist, in DIMONA melden und eine schriftliche Bestätigung an die LSS-Direktion Identifikation senden. In diesem Fall werden seine LSS-Eintragungsnummer sowie seine Eigenschaft als Arbeitgeber bei der ZUD gelöscht.

Das LSS wird übrigens systematisch die Arbeitgeber kontaktieren, die vier Quartale lang keine Meldung mehr eingereicht hatten und die Löschung ihrer Eintragungsnummer noch nicht beantragt haben.

Das LSS kann deshalb nur einem Antrag auf Löschung der Eintragungsnummer stattgeben, wenn für alle Arbeitnehmer eine DIMONA-Dienstaustrittsmeldung erfolgt ist. Achten Sie deshalb bitte darauf, dass dies erfolgt ist, bevor Sie die Löschung beantragen.

Die Arbeitgeber, die kein Personal mehr beschäftigen, jedoch dem LSS noch Beiträge im Rahmen der vertraglichen Frühpensionsregelung schulden, und jene Arbeitgeber, die einen Beitrag schulden, der auf außergesetzlich gezahlte Pensionen anwendbar ist, müssen selbstverständlich nicht melden, dass sie kein Personal mehr beschäftigen. Sie müssen ihre Meldung jedoch rechtzeitig einreichen.

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUTES PERSONAL EINSTELLT

2.1.203

Jeder Arbeitgeber, der bereits beim LSS identifiziert und dessen Eintragungsnummer gelöscht wurde, weil er in einer bestimmten Periode keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mehr beschäftigte, muss das LSS benachrichtigen, wenn er wieder einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt. Anhand der DIMONA-Dienstantrittsmeldung eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber, dessen Eintragungsnummer gelöscht wurde, wird das Verfahren zur Wiedereintragung als Mitglied eingeleitet. Um diese DIMONA-Meldung vorzunehmen, wird vorzugsweise die Unternehmens-nummer oder in Ermangelung dessen die frühere Eintragungsnummer verwendet.

Sobald das LSS über die erneute Einstellung von Personal informiert wurde, sendet ersteres dem Arbeitgeber einen Fragebogen, den er unverzüglich ausfüllen und

unterzeichnet zurückschicken muss, um seine Eigenschaft als Arbeitgeber (und die ausgeübte Aktivität) zu bestätigen.

D. INFORMATIONEN, DIE DER ARBEITGEBER IN DER EINTRAGUNGSPERIODE DEM LSS MELDEN MUSS

2.1.204

1. Identifikationsangaben des Arbeitgebers

Jeder identifizierte Arbeitgeber (natürliche oder juristische Personen) **kann** dem LSS schriftlich Folgendes mitteilen:

- alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens.
- alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten

Die Zentrale Unternehmensdatenbank wurde gesetzlich informiert und wird das LSS davon unterrichten.

Jeder belgische Arbeitgeber ohne Rechtsperson, der die Eigenschaft als Unternehmen allein dem Umstand verdankt, dass er Arbeitgeber ist (z. B. eine nichtrechtsfähige Vereinigung, eine Miteigentümervereinigung), **muss dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:**

- alle Änderungen des Namens oder der Teilhaber des Unternehmens
- alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten

Jeder **ausländische** Arbeitgeber, natürliche oder juristische Person, der (die) kein belgisches Tochterunternehmen hat, **muss dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:**

- alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des ausländischen Unternehmens
- alle Adressänderungen des Geschäftssitzes im Ausland oder der Niederlassungseinheiten in Belgien

2. Berufliche Angaben zum Arbeitgeber

Jeder identifizierte Arbeitgeber **muss** der Direktion Identifikation des LSS schriftlich Folgendes mitteilen:

- Änderung der Berufsaktivität; Arbeitgeber, die eine Änderung ihrer im Handelsregister angegebenen Handelsaktivität beantragen, müssen diese Änderung dem LSS melden und dabei Begriffe aus der Liste verwenden, die dem KE vom 16.10.2000 zur Abänderung des KE vom 31.08.1964 zur Festlegung des Verzeichnisses der im Handelsregister anzugebenden kommerziellen Tätigkeiten beigelegt wurde;
- Zugehörigkeit zu einer anderen paritätischen Kommission als der, die dem LSS zuerst mitgeteilt wurde;
- Wechsel der Kindergeldkasse für Arbeitnehmer;
- das Einstellen von Personal, das zu einer Sonderkategorie gehört und für das besondere Meldebedingungen gelten;
- alle weiteren Änderungen im Unternehmen, die zu einer Änderung der Antworten führen, die der Arbeitgeber im Fragebogen bei seiner Identifikation (oder der Reaktivierung seiner Eigenschaft) als Arbeitgeber ausgefüllt hat. Da der Arbeitgeber zwei Exemplare dieses Fragebogens erhalten hat (eins zur Rücksendung und eins zum Aufheben), kann er stets prüfen, ob die Antworten immer noch der Wirklichkeit entsprechen.

Im Briefwechsel mit dem LSS empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, Folgendes anzugeben:

- **seine korrekte Unternehmensnummer;**
- seine interne Eintragungsnummer beim LSS (zusätzlich).

K A P I T E L 3

Die Meldepflicht und der Meldezeitpunkt

A. DIE QUARTALSMELDUNG

2.1.301 Innerhalb des Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, sendet der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) die Meldung an das LSS.
Arbeitgeber, die wenige Mitarbeiter beschäftigen, können die Meldung auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit an das LSS senden.
Für Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), müssen die Meldungen per Datei-übertragung erfolgen (FTP, Isabel usw.).

Die Meldung dient als Beleg für die korrekte Berechnung der geschuldeten Beiträge. Die Meldung enthält auch einige Angaben, die von Anstalten verwendet werden, die für die Bezahlung der Leistungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Kindergeld und Jahresurlaub der Arbeitnehmer).

Wie diese Meldung auszufüllen ist, wird in Teil 6 ausführlich beschrieben.

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN MELDUNG

2.1.302 Für Meldungen **bis einschließlich dem vierten Quartal 2002** gilt, dass – wenn die ursprünglich eingereichte Meldung aus welchem Grund auch immer geändert werden muss – der Arbeitgeber dies dem LSS per Brief melden muss. Das LSS wird die Berichtigung selbst vornehmen. Im Schreiben werden alle Informationen zu Änderungen angegeben: die richtige und vollständige Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die LSS-Eintragungsnummer, das Quartal, die Identität des Arbeitnehmers, den berichtigten Betrag der Löhne, die Anzahl der Arbeitstage oder der damit gleichgestellten Tage.

Ab der Meldung für das erste Quartal 2003 gilt das Folgende:

Diese Meldungen müssen, wie Sie anderweitig in diesen Anweisungen lesen können, elektronisch gesendet werden. Dabei werden verschiedene Möglichkeiten angeboten (interaktiv über die Portalsite der sozialen Sicherheit oder mittels Dateiübertragung).

Sie können die eingereichten Meldungen selbst ändern. Dazu werden dieselben Wege wie zum Einreichen der originalen Angaben zur Verfügung gestellt. Sie sind aber nicht verpflichtet, für die Änderung den gleichen Weg wie für die originale Meldung zu verwenden.

Nachstehend werden die allgemeinen Grundsätze betreffs der Änderung einer Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite erläutert.

Weitere Erklärungen zur Meldung einer Änderung finden Sie auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be). Die Site enthält eine Demo-Version dieser Meldung, mit der Sie die interaktive Änderung Ihrer eingereichten Meldungen üben können. Arbeitgeber oder Dienstleister, die zahlreiche Änderungen melden müssen, finden zusätzliche, technische Informationen unter https://www.soziale-sicherheit.be/public/doclibrary/home.htm (diese URL wird regelmäßig um neue Daten ergänzt, um die Betroffenen in die Lage zu versetzen, ihre Programmierung schnell anzupassen; allerdings handelt es sich um Angaben, die noch nicht unbedingt definitiv sind).

Bei einer Änderung wird die originale Meldung abgefragt, wonach die angezeigten

Daten geändert werden können.

Bei der Änderung einer Meldung erhalten Sie deshalb Zugriff auf sehr vertrauliche Daten. Sie sehen nämlich den letzten Stand der Dinge in der Datenbank der sozialen Sicherheit (= die zuerst gemeldeten Angaben, die eventuell durch eine der Einrichtungen der Sozialen Sicherheit geändert wurden). Wenn Sie über die Anwendung auf der Portalsite Änderungen vornehmen möchten, brauchen Sie deshalb eine zusätzliche Sicherung in Form einer elektronischen Unterschrift (Zertifikat). Weitere Erklärungen dazu und zum Erhalt dieses Zertifikats finden Sie auch auf der Portalsite der sozialen Sicherheit.

Änderungen werden auf die gleiche Weise wie die originale Meldung behandelt. Sie werden deshalb registriert, ohne dass Sie mehr Rechenschaft als für die originale Meldung ablegen müssen.

Wenn es aber **eine Änderung betrifft, die eine Senkung des zuerst gemeldeten Lohns zur Folge hat**, und Sie diese Änderung **mehr als sechs Monate nach dem Ende des Quartals vornehmen, auf das sie sich bezieht**, wird sie erst nach Genehmigung durch das LSS registriert. **Für diese Änderungen müssen Sie den Grund der Änderung melden.** Dazu finden Sie in der Meldung ein Feld, in dem Sie zusätzliche Erklärungen notieren können (wenn Sie beispielsweise versehentlich Unkostenvergütungen als beitragspflichtigen Lohn gemeldet hatten). Falls erforderlich, wird das LSS Sie für zusätzliche Erklärungen kontaktieren.

Für Änderungen der Meldungen des **ersten und zweiten Quartals 2003** wird diese sechsmonatige Frist verlängert und werden bis zum 31.03.2004 eingereichte Meldungen auf ähnliche Weise wie die originalen Meldungen behandelt.

Das LSS kann die Daten bestimmter Arbeitnehmer auch befristet oder endgültig sperren. In dieser Periode können Sie diese Angaben nicht selbst ändern. Eine befristete Sperre weist darauf hin, dass eine andere Anstalt (z.B. das LSS selbst) diese Angaben bearbeitet, so dass in dieser Zeit gewährleistet werden muss, dass Sie keine Daten ändern, die gerade geändert werden. Eine endgültige Sperre erfolgt, wenn das LSS (nach einer Inspektion vor Ort) Änderungen an der Meldung vorgenommen hat, mit denen der Arbeitgeber nicht einverstanden ist.

Nachdem die Änderungen vorgenommen wurden, berechnet das Programm auf der Portalsite automatisch die Folgen für den zu bezahlenden Gesamtbetrag (= Neuberechnung der Beiträge, der Ermäßigungen usw.) und wird das Ergebnis auf dem Bildschirm gezeigt. Dies ist aber noch keine Mahnung zur Bezahlung. Einmal im Monat werden Sie nämlich vom LSS eine Abrechnung auf Papier mit allen Änderungen empfangen, die Sie im Laufe dieses Monats vorgenommen hatten. Ab Eingang dieses Briefs müssen Sie den verlangten Betrag möglichst schnell bezahlen.

C. DIE FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Die Meldung wird von Amts wegen durch das LSS erstellt

2.1.303 Wenn der Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal entweder keine bzw. eine unvollständige oder falsche Meldung eingereicht hat, wird das LSS diese Meldung von Amts wegen erstellen oder gemäß den gesetzlichen Vorschriften berichtigen.

2. Zivile Sanktionen

2.1.304 Unter Androhung gültiger Geldsanktionen übermittelt der Arbeitgeber dem LSS elektronisch die Quartalsmeldung innerhalb der gesetzlichen Frist und trägt dafür

Sorge, dass die Quartalsmeldungen vollständig und richtig sind.

a) Geldstrafen

2.1.305 Es sind drei Arten von Pauschalentschädigungen anwendbar:

1. In Ermangelung einer Meldung oder im Falle einer unvollständigen oder fehlerhaften Meldung schuldet der Arbeitgeber eine Pauschalentschädigung von 50,00 EUR für die amtliche Erstellung oder amtliche Berichtigung der Quartalsmeldung aufgrund einer Intervention der Sozialinspektion oder der Dienststellen des LSS. Die Pauschalentschädigung erhöht sich um eine Entschädigung von 4,00 EUR pro fehlender Beschäftigungszeile oder pro Beschäftigungszeile, für die der zu berücksichtigende Lohn geändert wurde. Diese Pauschalentschädigung wird zum ersten Mal auf Meldungen ab dem zweiten Quartal 2006 und auf Interventionen ab 01.02.2007 angewandt.

Eine unvollständige Meldung ist eine Meldung, für die sechs Monate nach dem Ende des betreffenden Quartals eine oder mehrere Beschäftigungszeilen fehlen und bei der die Anzahl der natürlichen Personen, deren Beschäftigungszeilen fehlen, mindestens 5 % aller in der Meldung genannten Personen darstellt.

Eine unrichtige Meldung ist eine Meldung, für die sechs Monate nach dem Ende des betreffenden Quartals Elemente des Lohns fehlen, die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen sind, wobei diese fehlenden Elemente des zu berücksichtigenden Lohns mindestens 5 % der in der Meldung angegebenen Lohnmasse darstellen.

2. Der Arbeitgeber, der spätestens am letzten Tag des Monats, der einem Quartal folgt, keine Meldung sendet, schuldet eine Pauschalentschädigung in Höhe von 495,79 EUR, zuzüglich 247,89 EUR pro Anteil von 24.789,35 EUR für Beiträge über 49.578,70 EUR. Diese Sanktion kann nicht zusammen mit den folgenden Sanktionen verhängt werden.

3. Die gleichen Beträge wie in Punkt 2 sind anwendbar, wenn das LSS feststellt, dass der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter einfach eine unvollständige oder unrichtige Meldung übermittelt haben. Von Einfach ist die Rede, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter zwei aufeinander folgende Quartale eine unvollständige oder unrichtige Meldung übermittelt haben. Diese Sanktion ist anwendbar für Meldungen ab dem zweiten Quartal 2006, kann aber nicht mit der in Punkt 2 genannten Pauschalentschädigung kombiniert werden.

b) Fälle, in denen das LSS von der Anwendung der Sanktionen absehen kann

2.1.306 Das LSS stellt die Pauschalentschädigungfür eine verspätete Meldung nicht in Rechnung, wenn der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach der gesetzlichen Frist eine Quartalsmeldung einreicht und seine vorigen Meldungen normalerweise innerhalb dieser gesetzlichen Frist versandt hat. Der Arbeitgeber muss dazu keinen Antrag einreichen.

c) Befreiung von angewandten Sanktionen

2.1.307 Wenn das LSS die Sanktion anwendet, kann der Arbeitgeber für die Sanktion die vollständige Befreiung beantragen, wenn er den Beweis erbringt, dass höhere Gewalt

vorlag.

Gemäß der diesbezüglichen Rechtsprechung und Rechtslehre deutet das LSS höhere Gewalt als ein Ereignis, das ohne den Willen des Schuldners eintritt, redlicherweise nicht vorherzusehen war und menschlich unüberwindbar ist, und aufgrund dessen der Schuldner seiner Verpflichtung unmöglich innerhalb der auferlegten Frist nachkommen kann. Außerdem darf der Schuldner im Zusammenhang mit den Ereignissen, die die fremde Ursache vorbereiten oder begleiten bzw. ihr vorangehen, sich nichts vorwerfen können.

3. Strafsanktionen

2.1.308 Soweit der Arbeitgeber vorher alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat und hierzu eine Meldung eingereicht hat, kann er eine Ermäßigung von höchstens 50 % des Betrags der Pauschalentschädigungen beantragen, wenn er außerordentliche Umstände nachweist, die das verspätete Einreichen der Meldung oder das Einreichen einer unvollständigen oder unrichtigen Meldung rechtfertigen.

Sofern der Arbeitgeber alle Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat und zwingende Billigkeitsgründe anführen kann, hat er die Möglichkeit, diese dem Verwaltungsausschuss vorzutragen, der ausnahmsweise die Ermäßigung von 50 % auf 100 % erhöhen kann.

K A P I T E L 4

Die Pflicht zur und der Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge

A. ALLGEMEINE REGEL

2.1.401 Bei jeder Lohnauszahlung muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge einbehalten. Der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmerbeitrag nicht rechtzeitig einbehält, kann diesen nachträglich nicht vom Arbeitnehmer zurückfordern. Zu diesem einbehaltenen Anteil fügt der Arbeitgeber den Betrag seiner eigenen Beiträge hinzu. Der Arbeitgeber überweist die jeweilige Gesamtsumme unter seiner Verantwortung an das LSS.

Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge pro Quartal. Diese Beiträge müssen spätestens am letzten Tag des Monats, der dem Quartal folgt, beim LSS eingehen, nämlich:

1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

B. VORSCHÜSSE

1. Prinzipien

2.1.402 Der Arbeitgeber muss Vorschüsse auf die Beiträge bezahlen, die für dieses Quartal geschuldet werden, wenn er dem LSS für das vorige Quartal Beiträge in Höhe von mehr als 6.197,34 EUR schuldete.

Bei diesen Beiträgen handelt es sich nicht nur um die eigentlichen Sozialsicherheitsbeiträge, sondern auch um alle anderen Beiträge, die das LSS gesetzlich kassieren muss (Beiträge für Existenzsicherheit, Beiträge für die Betriebschließungsfonds, Beiträge auf doppeltes Urlaubsgeld usw.). Der Teil der Beiträge, die dem LSS jährlich zu bezahlen sind, wird jedoch nicht berücksichtigt. Es betrifft insbesondere den Betrag der Lastschriftanzeige zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und den Betrag des Ausgleichsbeitrags, den der Arbeitgeber eventuell dem LSS im Rahmen der Neuverteilung der Soziallasten schuldet.

2. Fristen und Beträge

2.1.403 Für jedes Quartal muss sich der Arbeitgeber die Frage stellen, ob er Vorschüsse zahlen muss. Wenn ja, muss er den betreffenden Betrag und die jeweiligen Zahlungstermine ermitteln.

- Erste Möglichkeit: Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorige Quartal unterschreitet 6.197,34 EUR:
  In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Vorschüssen verpflichtet. Die Beiträge dürfen, wie in Punkt A erläutert, als einmalige Zahlung an das LSS überwiesen werden.

- Zweite Möglichkeit: Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorige Quartal

überschreitet 6.197,34 EUR:
Der Arbeitgeber muss spätestens am fünften Tag des 2. und 3. Monats, der diesem Quartal folgt, dem LSS einen Vorschuss zahlen, der 30% der Beiträge des mit dem Quartal, auf das sich die Vorschüsse beziehen, übereinstimmenden Quartals des vorigen Jahres entspricht, und spätestens am 5. Tag des 4. Monats, der diesem Quartal folgt, einen Vorschuss von 25% der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahres.

Von dieser Regel gibt es eine wichtige Ausnahme. Die Vorschüsse, die sich auf das vierte Quartal beziehen und die spätestens am 5. November, 5. Dezember und 5. Januar beim LSS eingehen müssen, betragen jeweils 30, 35 und 15% der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahres.

Wenn der Arbeitgeber keine Beiträge für das entsprechende Quartal des vorigen Jahres schuldete, wird dieser Vorschuss pauschalmäßig auf 421,42 EUR im Monat und für jeden beschäftigten Arbeitnehmer im vorigen Monat festgestellt.

2.1.404 Für Arbeitgeber, die unter die Paritätische Kommission für das Bauwesen fallen und keine Beiträge für das entsprechende Quartal des Vorjahres schuldeten, gilt eine Sonderregelung. Sie müssen **während der ersten vier Quartale, in dem sie Personal beschäftigen**, und spätestens am 5. Tag jeden Monats einen Vorschuss in Höhe von 619,73 EUR pro Handarbeiter ab dem 3. Handarbeiter zahlen, den sie am Ende des vorigen Monats beschäftigten. Für diese Verpflichtung müssen die Arbeitgeber die von ihnen beschäftigten Angestellten, Studenten und Lehrlinge nicht berücksichtigen.

Für ihre Angestellten gilt die obige allgemeine Regel.

2.1.405 Die Differenz zwischen der Gesamtsumme der monatlichen Vorschüsse und der zu zahlenden Gesamtsumme, die in der Quartalsmeldung berechnet wurde, muss spätestens am letzten Tag des Monats, der dem Quartal folgt, beim LSS eingehen.

Die Stichtage für Zahlungen an das LSS sind deshalb:

Art der Einzahlungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1) Erste monatliche Vorauszahlung	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
Zweite monatliche Vorauszahlung	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
Dritte monatliche Vorauszahlung	5. April	5. Juli	5. Oktober	5. Januar
2) Vierte Einzahlung als Salden	30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

2.1.406 Der Arbeitgeber, der vermutet, dass jeweils 35, 30, 25 oder 15% der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahres mehr als jeweils 35, 30, 25 oder 15% der vermutlichen Beiträge für das laufende Quartal betragen, darf den Betrag der Vorschüsse bis auf den letztgenannten Betrag herabsetzen.

2.1.407 Der Arbeitgeber, der im entsprechenden Quartal des vorigen Jahres keine Arbeitnehmer beschäftigte und vermutet, dass der Betrag der Beiträge, die für das laufende Quartal geschuldet werden, weniger beträgt als 421,42 EUR x Anzahl der

im vorigen Monat beschäftigten Arbeitnehmer x Anzahl der Beschäftigungsmonate darf die Bezahlung von Vorschüssen zu dem Zeitpunkt einstellen, zu dem der vermutliche Endbetrag erreicht wurde.

Beispiel:

Der Arbeitgeber schuldete keine Beiträge für das dritte Quartal 2005. Für das zweite Quartal 2006 betrugen seine Beiträge 7.436,81 EUR. Er beschäftigt keine Arbeitnehmer im Juli 2006, beschäftigt vier Teilzeitarbeiter im Monat August und sechs Teilzeitarbeiter im Monat September. Er vermutet, dass die gesamte Beitragssumme für das dritte Quartal 2006 2.974,73 EUR betragen wird. Am 5. August 2006 muss er keinen Vorschuss zahlen (es gab keine Arbeitnehmer im Monat Juli). Er muss dem LSS jedoch spätestens bis zum 5. September 2006 1.685,68 EUR (4 Arbeitnehmer x 421,42 EUR) zahlen. Die restliche Summe in Höhe von 1.289,05 EUR muss als folgender Vorschuss spätestens bis zum 5. Oktober 2006 bezahlt werden. Wenn der Arbeitgeber vermutet, dass die Beiträge für das dritte Quartal 2006 nur 1.685,68 EUR betragen werden, bezahlt er bis zum 5. September nur einen Vorschuss in Höhe von 1.685,68 EUR und entfällt der Vorschuss bis zum 5. Oktober 2006.

2.1.408 Die Herabsetzung von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

Die Einhaltung der Zahlungsverpflichtung monatlicher Vorschüsse wird bei der Einschätzung berücksichtigt, ob die Bestimmungen der Verordnung vom 22.02.1974 des Verwaltungs-ausschusses des Landesamtes für soziale Sicherheit auf den Arbeitgeber anwendbar sind. In dieser Verordnung wird festgelegt, in welchem Fall ein Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal, ohne Anwendung der Sanktionen, eine zusätzliche Frist von zwei Monaten zur Zahlung seiner Beiträge eingeräumt bekommt.

2. Sanktionen

2.1.409 Der Arbeitgeber, der für ein bestimmtes Quartal Vorschüsse schuldet und seinen Verpflichtungen nicht oder in unzureichendem Maße nachkommt, schuldet dem LSS eine Pauschalentschädigung pro rata der für dieses Quartal gemeldeten Beiträge. Die Sanktion wird wie folgt angewandt:

Betrag der gemeldeten Beiträge (in EUR)			Sanktionen (in EUR)
0	bis	18.592,03	123,95
18.592,04	bis	24.789,37	185,92
24.789,38	bis	37.184,04	247,89
37.184,05	bis	49.578,72	371,84
49.578,73	bis	61.973,40	495,79
61.973,41	bis	74.368,07	619,73
74.368,08	bis	99.157,42	743,68
99.157,43	bis	123.946,7	991,57
123.946,7	bis	198.314,8	1.239,47
198.314,8	bis	247.893,5	1.983,15
247.893,5	bis	495.787,0	2.478,94
495.787,0	bis	743.680,5	4.957,87
743.680,6	bis	991.574,1	7.436,81
991.574,1	bis	1.239.467,6	9.915,74
+ 1.239.467,62			12.394,68

Unter den im Folgenden genannten Bedingungen und soweit der Arbeitgeber sich nicht in einer der in Absatz 2.1.419 dieser Anweisungen (Artikel 38, § 3 octies, erster Absatz des Gesetzes vom 29. Juni 1981) befindet, kann er, sofern dieser Fall eintritt, eine Befreiung oder Ermäßigung von den Sanktionen erhalten.

Der Arbeitgeber, der anzeigt, dass er aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist seine Pflichten nicht erfüllen kann, kann eine vollständige Befreiung von den Sanktionen erhalten.

Unter der ausdrücklichen Bedingung, alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge vorher gezahlt zu haben, kann der Arbeitgeber, der beweist, dass die Nichtzahlung der Vorschüsse innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist, höchstens von der Hälfte der angewandten Beitragserhöhungen befreit werden.

Diese Ermäßigung kann von 50 % auf 100 % erhöht werden, wenn der Arbeitgeber den Nachweis erbringt, dass zum Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung gegenüber dem Staat, einer Provinz oder provinzialen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, einem Gemeindeverband, einer (inter)kommunalen öffentlichen Einrichtung oder einer gemeinnützigen Einrichtung im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle bestimmter gemeinnütziger Einrichtungen oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag oder wenn der Verwaltungsausschuss durch einen einstimmig gefassten, begründeten Entschluss bestätigt, dass eine solche Ermäßigung aus zwingenden Billigkeitsgründen oder aus zwingenden Gründen des nationalen oder wirtschaftlichen Interesses ausnahmsweise vertretbar ist.

C. DIE JAHRESBEITRÄGE

1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub

2.1.410 Ein Teil der Arbeitgeberbeiträge, der zur Finanzierung des Urlaubsgeldes der Handarbeiter bestimmt ist, wird nur jährlich geschuldet. Es handelt sich um einen Anteil von 10,27% der Bruttolöhne von Handarbeitern und Lehrling-Arbeitern, auf die die Urlaubsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist.

Das LSS leitet dem Arbeitgeber jährlich eine Lastschriftanzeige mit der Berechnung dieses Beitrags zu. Diese Berechnung wurde auf der Basis der Quartalsmeldungen vorgenommen, welche der Arbeitgeber im Laufe des vorigen Dienstjahres eingereicht hat. Der Arbeitgeber empfängt die Lastschriftanzeige im Laufe des Monats März; der betreffende Betrag wird am 31. März geschuldet und muss spätestens am 30. April an das LSS überwiesen worden sein.

Im Zusammenhang mit der Zahlungsweise, der Identifikation und Anrechnung des Betrags gelten die gleichen Regeln wie für die dreimonatlichen Beiträge (siehe weiter unten: Anrechnung).

2. Neuverteilung der Soziallasten

2.1.411 Die Neuverteilung der Soziallasten wird gleichfalls jährlich vorgenommen. Im Rahmen der Neuverteilung werden die Beiträge für bestimmte Arbeitgeber herabgesetzt, wobei die jeweilige Ermäßigung durch einen Ergänzungsbeitrag zu Lasten anderer Arbeitgeber ausgeglichen wird.

Das LSS teilt den Arbeitgebern den Betrag des Haben- oder Sollsaldos der Neuverteilung im Laufe des zweiten Quartals jeden Jahres mit.

Der Habensaldo dient der Bereinigung der Beiträge, die der Arbeitgeber für das zweite Quartal des laufenden Jahres schuldet.

Der Sollsaldo wird seinerseits am 30. Juni geschuldet und muss spätestens am 31. Juli an das LSS überwiesen worden sein.

In Teil III dieser Anweisungen wird die Neuverteilung der Soziallasten im Einzelnen erörtert.

D. ZAHLUNGSWEISE

2.1.412 Am 01.01.2009 wurden die Überweisungsformulare des LSS dem neuen europäischen Standard SEPA (Single Euro Payments Area) angepasst. Die neue europäische Kontonummer des LSS, die dem europäischen Zahlungsstandard entspricht, lautet wie folgt: IBAN-Code: BE63 6790 2618 1108 BIC-Code: PCHQ BEBB

Es ist eine Übergangsperiode vorgesehen, so dass Zahlungen an das LSS bis Dezember 2010 noch durch Einzahlung oder Überweisung auf Postscheckkonto 679-0261811-08 des LSS vorgenommen werden können; als Einzahlungsdatum gilt das Datum, an dem der betreffende Betrag dem Postscheckkonto des LSS gutgeschrieben wird.

1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

2.1.413 Die Zahlungen können elektronisch oder über eigene Einzahlungs- oder

Überweisungsformulare erfolgen. Zur Begleichung der monatlichen Vorschüsse und Quartalssalden verwenden die Arbeitgeber vorzugsweise die vom LSS zur Verfügung gestellten Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung. Mit dieser strukturierten Mitteilung kann die Bezahlung schnell und genau identifiziert werden.

Wenn der Arbeitgeber den Service eines Dienstleisters in Anspruch nimmt, leitet das LSS die strukturierten Mitteilungen auch dem Dienstleister zu.

2. Sonstige Bezahlungen

a) Identifikation

2.1.414 Das LSS muss bei jeder Bezahlung genau wissen, für welches Arbeitgeberkonto eine Bezahlung bestimmt ist. Deshalb wird der Arbeitgeber seinen vollständigen Namen oder die vollständige Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die LSS-Eintragungsnummer deutlich leserlich bei jeder Bezahlung angeben.

Wenn eine Bank oder ein sonstiger Bevollmächtigter die Zahlungen vornimmt, muss der Arbeitgeber den Dritten, der in seinem Namen zahlt, ausdrücklich bitten, bei der Bezahlung seinen Namen, seine Adresse, seine Unternehmens- oder Eintragungsnummer sowie den Zweck der Bezahlung anzugeben.

b) Anrechnung

2.1.415 Das Gesetz bestimmt, dass in Ermangelung einer schriftlichen Anrechnung zum Zeitpunkt der Bezahlung, entweder auf dem Zahlungsformular oder per Einschreiben, die Anrechnung der Zahlung auf die älteste Schuld erfolgt.

Deshalb ist es für den Arbeitgeber äußerst wichtig, dass er den Zahlungszweck angibt, d.h. die Art der gezahlten Summe (Beiträge, Vorschüsse, Beitragserhöhung, Verzugszinsen, Gerichtskosten), sowie die Periode, auf die sich die Bezahlung bezieht, sowie schließlich seine Unternehmens- oder LSS-Eintragungsnummer. Beispiele: Beiträge für das ... Quartal 20..; Erhöhung des Beitrags des/der .... Quartals/Quartale 20..; Verzugszinsen auf Beiträge des/der .... Quartals/Quartale 20.. usw., gefolgt von der ZUD-Nummer oder der Eintragungsnummer. Wenn die Zahlung aus Summen unterschiedlicher Art besteht, muss der Arbeitgeber für jeden Betrag die Art und die Periode angeben, auf die sich der Betrag bezieht.

Wenn ein Arbeitgeber dem LSS Außenstände, Beitragserhöhungen, Zinsen oder Gerichtskosten schuldet, wird das LSS jede Bezahlung, für die kein Zweck angegeben wird, auf diese Außenstände anrechnen. Das Nichtangeben des Zahlungszwecks durch den Arbeitgeber kann für ihn deshalb sehr nachteilig sein.

E. GÜTLICHE EINTREIBUNG (AUCH „DRITTER EINTREIBUNGSWEG“ GENANNT)

2.1.416 Das Gesetz vom 03.07.2005 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen bezüglich der sozialen Konzertierung bietet den Schuldnern des LSS die Möglichkeit, einen gütlich vereinbarten Tilgungsplan auszuhandeln.

Artikel 43 des obigen Gesetzes fügt Artikel 40 bis zum LSS-Gesetz vom 27.06.1969 hinzu, der wie folgt lautet:

„Das Landesamt kann seinen Schuldnern auf gütliche Weise Tilgungsraten gemäß den Bedingungen und Modalitäten gewähren, die vom König nach der Empfehlung

des Verwaltungsausschusses festgelegt wurden, bevor zur Vorladung vor den Richter oder einem Zwangsbefehl übergegangen wird.“

Diese Bestimmung wird als ein **dritter Eintreibungsweg** beschrieben, neben dem gerichtlichen Inkasso (erster Weg), der Eintreibung durch Zwangsbefehl (zweiter Weg) und der der Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers gegenüber dem Überlasser im Falle einer Geschäftsübergabe (vierter Weg).

Die gütliche Eintreibung hat folgende Zielsetzungen:
- darauf zu achten, dass die Schuldforderungen des LSS innerhalb von maximal zwei Jahren eingetrieben werden;
- vor den Gerichten: dazu beitragen, dass die Gerichte von direkten Verhandlungen zwischen dem Landesamt und den Arbeitgebern befreit werden, die bereit sind zu zahlen;
- gegenüber den Arbeitgebern: ihnen die Möglichkeit zu bieten, ihre befristeten Zahlungsengpässe zu überwinden, ohne den Gerichtsweg einzuschlagen und so Gerichtskosten zu vermeiden. Die gütliche Eintreibung hat außerdem zum Ziel, Arbeitgebern in Zahlungsengpässen die Möglichkeit zu bieten, ihre Geschäfte weiter abzuwickeln und unter anderem die erforderlichen Bescheinigungen zu erhalten, um sich auf gültige Weise für öffentliche Aufträge einzuschreiben oder (für diejenigen, die zum Bausektor gehören) weiter von den Einbehaltungen im Sinne von Artikel 30bis des Gesetzes vom 27.06.1969 befreit zu werden.

Wenn der Arbeitgeber die betreffenden Zahlungsbedingungen nicht einhält, wird die Schuld, die den Gegenstand des gütlich vereinbarten Tilgungsplans dargestellt hat, im Grunde über Zwangsbefehl eingefordert werden, der über den Prozessbevollmächtigten des LSS dem Gerichtsvollzieher zugeleitet werden wird. Neue Schulden (d.h. Schulden, die nach den Schulden entstanden sind, für die ein Zwangsbefehl zugestellt wurde) werden gerichtlich über eine Vorladung vor das Arbeitsgericht eingetrieben.

Für den Arbeitgeber, der die gütliche Eintreibung nicht nutzt, ändert sich nichts: Die Schulden werden gerichtlich vor dem Arbeitsgericht eingetrieben. Der Arbeitgeber, der auf diese Weise vorgeladen wird, kann das gütliche Verfahren nicht länger nutzen, es sei denn, dass sich die gerichtliche Verfolgung auf eine Schuldforderung bezieht, die als grundsätzliche Anfechtung anerkannt wurde.

Die Gewährungsmodalitäten für eine derartige gütliche Einigung wurden festgelegt im Königlichen Erlass vom 13.07.2007 zur Ergänzung des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969 (BS 10.09.2007). Nachstehend werden die Schwerpunkte angegeben:

- Der Antragsteller darf kein vor dem Arbeitsgericht oder Arbeitsgerichtshof anhängiges Verfahren haben, es sei denn, die Rechtsverfolgung bezieht sich auf Schulden, über die eine als solche anerkannte Anfechtung besteht;
- Der Antrag muss sich auf die Summe der bei Antragsdatum fälligen Schulden beziehen;
- Der Tilgungsplan kann höchstens über 18 Monate laufen;
- alle Quartale oder Schulden, die innerhalb der Periode von 18 Monaten fällig werden, können den Gegenstand eines Teilplans darstellen, der maximal 12 Monate deckt und die Frist von 18 Monaten, die ab dem ersten Plan zu laufen beginnt, niemals überschreiten darf;
- bei der Berechnung der Höhe der monatlichen Raten werden die anzurechnenden Beitragszuschläge und die fälligen Zinsen berücksichtigt;
- die Fälligkeitstage dieser Raten sowie die betreffenden Beträge sind fest;
- wenn mehrere Teilpläne gewährt werden, werden die betreffenden Raten zu einem Monatsbetrag addiert.

Zusätzliche Informationen im Zusammenhang mit Zahlungsaufschub können Sie bei

der Abteilung Einnahme erhalten.

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Anwendung von Geldstrafen

2.1.417 Die Arbeitgeber müssen dem LSS die geschuldeten Beiträge innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zahlen. Bei Nichteinhaltung dieser Fristen werden im Grunde folgende Geldbußen erhoben:

- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10% des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- Verzugszinsen zu 7% im Jahr (8% bis zum 31.08.1996), die ab Ablauf der gesetzlichen Frist bis zum Tag der Begleichung laufen.

2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldstrafen absehen kann

2.1.418 Wenn der Arbeitgeber die nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zu zahlenden Beiträge vor Ende des Quartals bezahlt, das dem Quartal folgt, für das sie geschuldet werden und wenn der Arbeitgeber die Beiträge für die vorigen Quartale, eventuell einschließlich der Begleichung der monatlichen Vorschüsse, üblicherweise innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zahlt, wird das LSS automatisch keine Beitragserhöhungen und Verzugszinsen anrechnen. Der Arbeitgeber muss dazu keinen Antrag einreichen.

3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen

2.1.419 Der Arbeitgeber, der den oben genannten Bedingungen nicht entspricht und von dem das LSS Beitragserhöhungen und Verzugszinsen fordert, kann hiervon eine Befreiungoder eine Ermäßigung erhalten, unter der Bedingung dass er einen entsprechenden Antrag stellt und den Beweis erbringt, dass entweder höhere Gewalt oder außerordentliche Umstände vorlagen. Auch wenn sich der Arbeitgeber entweder auf zwingende berechtigte Gründe oder auf Gründe nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses beruft, die seine rechtzeitige Beitragsbezahlung verhindert haben, kann er unter bestimmten Bedingungen die vollständige Ermäßigung von Beitragserhöhungen erhalten.

Der Erlassoder die Ermäßigung der Beitragserhöhungen, der etwaigen festen Gebühr, die wegen der nicht rechtzeitigen Überweisung der Vorschüsse und gegebenenfalls der Zinsen angerechnet wird, ist nur möglich, sofern sich der Arbeitgeber nicht in einer der Situationen im Sinne von Artikel 38, § 3 octies, Absatz eins des Gesetzes vom 29.06.1981 befindet, nämlich:

1. Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde in Anwendung von Artikel 22 des Gesetzes vom 27.06.1969 (Meldung von Amts wegen) festgestellt oder berichtigt;
2. die unmittelbare Beschäftigungsmeldung erfolgte für einen oder mehrere Arbeitnehmer nicht gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 05.11.1002 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA);
3. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthalts-genehmigung oder Arbeitserlaubnis verfügen, wodurch er

gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;

4. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die Menschenwürde verletzen, und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern ;
5. der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
6. dem Arbeitgeber wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handels-unternehmen zu betreiben, kraft des KE Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
7. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 untersagt wurde;
8. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungs-ratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkasso-gremium der Sozial-sicherheits-beiträge anfielen.

a) Höhere Gewalt

2.1.420 Der Arbeitgeber, der höhere Gewalt nachweist, kann für diese Periode vollständig von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen befreit werden, die auf den Betrag der nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen gezahlten Beiträge angerechnet werden.

Gemäß der diesbezüglichen Rechtsprechung und Rechtslehre deutet das LSS höhere Gewalt als ein Ereignis, das ohne den Willen des Schuldners eintritt, redlicherweise nicht vorherzusehen war und menschlich unüberwindbar ist und aufgrund dessen der Schuldner seiner Verpflichtung unmöglich innerhalb der auferlegten Frist nachkommen kann. Außerdem darf sich der Schuldner im Zusammenhang mit Ereignissen, die die fremde Ursache vorbereiten oder begleiten bzw. ihr vorangehen, nichts vorwerfen können.

b) Außerordentliche Umstände

2.1.421 Unter der ausdrücklichen Bedingung, alle fälligen Beiträge vorher gezahlt zu haben, kann der Arbeitgeber, der beweist, dass die Nichtzahlung der Beiträge innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist, eine Ermäßigung von höchstens der Hälfte der angewandten Beitragserhöhungen und eine Ermäßigung von höchstens einem Viertel der geschuldeten Verzugszinsen erhalten.

Die Ermäßigung von diesen Beitragserhöhungen kann 100 % betragen, wenn der Arbeitgeber beweist, dass zu dem Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung entweder gegenüber dem Staat, einer Provinz oder provinzialen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, einer Gemeindeföderation, -agglomeration oder -verbund, einer (inter-)kommunalen öffentlichen Einrichtung oder einer gemeinnützigen Einrichtung im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag.

Vorausgesetzt, der Arbeitgeber weist nach, dass er den vom Staat empfangenen Betrag in Höhe der noch geschuldeten Beiträge innerhalb des Monats nach Empfang dieses Geldes an das LSS überwiesen hat, hat er auch Anspruch auf eine Herabsetzung der angerechneten Verzugszinsen in Höhe von 20%.

c) Zwingende berechtigte Gründe - Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses

2.1.422 Der Arbeitgeber, der alle fälligen Beiträge gezahlt hat und der sich entweder auf zwingende berechtigte Gründe oder auf zwingende Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses berufen kann, darf diese Gründe beim LSS geltend machen. Wenn der Verwaltungsausschuss des LSS die betreffende Begründung anerkennt, darf er durch eine einstimmig getroffene Entscheidung ausnahmsweise die Ermäßigung der angewandten Beitragserhöhungen von 50 % auf 100 % erhöhen.

K A P I T E L 5

Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS

A. PRINZIPIEN

2.1.501 Kraft Kapitel VI des Gesetzes vom 01.08.1985 zur Festlegung steuerrechtlicher und anderer Bestimmungen und des KE vom 11.10.1985, der Kapitel VI dieses Gesetzes anwendet, kann ein Arbeitgeber des Privatsektors, der eine fällige Schuld gegenüber dem LSS hat, die Einforderbarkeit dieser Schuld aussetzen, wenn er seinerseits, wegen Arbeiten, Lieferungen oder Dienstleistungen, an den Staat oder eine in den KE aufgenommene öffentliche Einrichtung eine unanfechtbare und einforderbare Forderung hat, die frei von jeder Verbindlichkeit gegenüber Dritten ist.

Wenn der Staat oder die genannte öffentliche Einrichtung die Schuld anerkennt, kann das LSS direkt die Zahlung des anerkannten Betrags vom Staat oder der jeweiligen öffentlichen Einrichtung verlangen.

B. WELCHE ARBEITGEBER KÖNNEN EINEN ANTRAG AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS BEANTRAGEN?

2.1.502 Nur natürliche und Rechtspersonen aus dem Privatsektor (nachstehend „Antragsteller“ genannt), die dem LSS Geld schulden (nachstehend „Gläubiger“ genannt) und die mit anderen Worten Beiträge eines fälligen Quartals nicht innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist gezahlt haben, können Anspruch auf Aussetzung der Einforderbarkeit erheben. Deshalb kann ein Antrag auf Aussetzung der Schuldforderung nur für Beiträge eines Quartals eingereicht werden, für die das Fälligkeitsdatum bereits verstrichen ist.

In den vier folgenden Fällen kann der Antragsteller keine Aussetzung der Einforderbarkeit einfordern:

- wenn er sich in Konkurs oder Zwangsvergleich befindet;
- wenn dem Antragsteller, einer natürlichen Person, kraft des KE Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, und zur Befähigung der Handelsgerichte, solche Verbote zu verhängen, das Verbot auferlegt wurde, persönlich oder über Vermittler irgendwelche Berufsaktivitäten auszuüben;
- wenn der Antragsteller, eine Rechtsperson, unter seinen Verwaltern, Verwaltungs-ratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu binden, Personen zählt, denen das Verbot auferlegt wurde, kraft desselben Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 derartige Funktionen auszuüben;
- wenn der Antragsteller fünf Jahre vor dem Antrag zu einer Haftstrafe von mindestens drei Monaten wegen eines der Verstöße im Sinne der Artikel 339 bis 342 des Einkommens-steuergesetzbuchs, Artikel 73 und 73bis des Mehrwertsteuergesetzbuchs oder des Artikels 35 des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 verurteilt wurde.

Der Antragsteller muss eine Schuldforderung an folgende Instanzen haben, die den unter dem folgenden Punkt C aufgelisteten Bedingungen entspricht:

- den Staat,
- den Straßenfonds,
- das Informations- und Hilfsamt für Militärfamilien,
- das Amt für Binnenschifffahrtsregulierung,

- die Gebäuderegie,
- die Postregie,
- REFRIBEL (Régie des services frigorifiques de l'État belge - Regie für Kältetechnik des belgischen Staates),
- die Verwaltung für Telegraphie und Telephonie,
- die Regie der Seetransporte,
- die Regie der Luftfahrtwege,
- den allgemeinen Fonds für Schulgebäude.

Der Staat und die aufgelisteten Behörden werden hiernach „Schuldner“ genannt.

Forderungen an Gemeinschaften und Regionen, an Provinzial- oder Gemeindeverwaltungen, ÖSHZ oder Hauptauftragnehmer des Staats oder der o.a. öffentlichen Einrichtungen kommen für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS nicht in Betracht.

C. WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS IN BETRACHT?

2.1.503

Für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS kommen die Schuldforderungen in Betracht, die der Arbeitgeber an den Staat oder die aufgelisteten öffentlichen Einrichtungen wegen Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen hat (einschließlich derer von freien Berufen und mit Ausnahme dieser, die in einem Verhältnis der Unterordnung durchgeführt werden). Es handelt sich hier deshalb ausschließlich um Forderungen, die aus der Anwendung des Gesetzes vom 14.07.1976 über öffentliche Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträge entstehen.

Die Aussetzung der Einforderbarkeit kann deshalb u.a. nicht für die Rückerstattung von Mehrwertsteuer-guthaben oder von der Lohnsteuer oder wegen Verzögerung bei Zuschuss-auszahlungen beantragt werden.

Die Schuldforderungen müssen außerdem unanfechtbar, einforderbar und frei von jeglicher Verbindlichkeit in Bezug auf Dritte sein. Dies ist der Fall, wenn gleichzeitig die drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Die Schuldforderung muss sich auf erbrachte Leistungen beziehen, die vom Schuldner akzeptiert wurden;
- an die Schuldforderung ist, zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrags auf Aussetzung, keine Frist oder aufschiebende Bedingung gebunden;
- die Schuldforderung ist nicht der Gegenstand einer Pfändung, einer Abtretung oder einer Verpfändung, die dem Schuldner ordnungsgemäß zur Kenntnis gebracht oder zugestellt wurde, es sei denn, dass die Pfändung auf Antrag des Gläubigers vor der Schuldforderung zugestellt wurde, auf die sich der Antrag bezieht.

D. WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG VOM LSS ZU ERHALTEN?

2.1.504

Um die Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag entweder per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde gleichzeitig an das LSS (Gläubiger) und den Schuldner richten. Der Antrag ist gemäß dem Dokument „Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung“ zu formulieren, dessen Modell als Anlage zum KE vom 11.10.1985 (BS vom 31.10.1985) beigefügt wurde. Der Arbeitgeber legt alle Beweisstücke bei.

Wenn der Arbeitgeber den Antrag per Einschreiben einreicht, muss er das Original des Belegs, dass er das an den „Schuldner“ gerichtete Schreiben bei der Post aufgegeben hat, beilegen.

Wenn der Antrag per Gerichtsvollzieherurkunde eingereicht wird, muss der Arbeitgeber eine Kopie der dem Schuldner zugestellten Urkunde beilegen.

Um jedes Missverständnis bezüglich des Betrages oder der Beträge auszuschließen, für den bzw. die der Arbeitgeber die Aussetzung der Einforderbarkeit verlangt, empfiehlt es sich, dass der Antragsteller in seinem Antrag unter 2. „Identität des Gläubigers: Geschuldeter Betrag (Zeichen der Schuld, Hauptanspruch und Nebenanspruch):“, deutlich die Art der Schuld in Bezug auf das Landesamt für soziale Sicherheit (Beiträge, Beitragserhöhungen, Zinsen und Gerichtskosten) und die entsprechende Periode, „... Quartal 20..“, oder das Schlussdatum des Kontoauszugs angibt.

Der Antrag enthält - wie im Modell angegeben - eine eidesstattliche Erklärung.

E. ANTWORT DES SCHULDNERS

2.1.505

Der Schuldner (der Staat oder die durch den Antragsteller genannte Anstalt, siehe Punkt B) hat 45 Tage Zeit, auf den Antrag des Arbeitgebers zu antworten. Jede Anfechtung muss, mitsamt Begründung, innerhalb dieser Frist mitgeteilt werden. Der Schuldner erwähnt die etwaigen Einbehaltungen, zu denen er kraft Artikel 299 bis des Einkommenssteuergesetzbuchs und Artikel 30 bis des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 verpflichtet ist, und erwähnt gegebenenfalls, dass die Schuld vor Ablauf der 45-tägigen Frist beglichen wurde bzw. wird.

Diese Angaben werden auf dem Dokument notiert, mit dem der Arbeitgeber den Antrag auf Aussetzung der Einforderbarkeit eingereicht hatte. Ein Exemplar des auf diese Weise ergänzten Dokuments wird durch den Schuldner per Einschreiben an den Antragsteller und das LSS versandt.

F. FOLGEN DES ANTRAGS AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT, WENN DER SCHULDNER SEINE SCHULD ANERKENNT

2.1.506

An dem Tag, an dem der Schuldner antwortet (siehe Punkt E), tritt die Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung vom LSS in Höhe des unangefochtenen Betrags der Schuldforderung des Arbeitgebers in Kraft.

Ab dann wird das LSS für den Betrag, dessen Einforderbarkeit ausgesetzt wurde, kein Urteil mehr vor dem zuständigen Gericht verlangen oder nicht zu einer Zwangsvollstreckung übergehen.

Innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab dem Tag der Bekanntgabe per Einschreiben durch den Schuldner (Punkt E) kann der Schuldner seine Schuld nicht länger direkt gegenüber dem Antragsteller begleichen und kann das LSS die Zahlung seiner Forderung in Höhe des durch den Schuldner angenommenen Betrags (siehe Punkt E) direkt beim Letztgenannten einfordern.

Zu diesem Zweck setzt das Landesamt gleichzeitig den Schuldner und den Antragsteller per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde von seiner Forderung in Kenntnis.

Diese direkte Zahlungseinforderung beim Schuldner gilt als Sicherungspfändung in seinen Händen zugunsten des Landesamtes.

Die Verzugszinsen, die auf die im Aussetzungsantrag der Forderungseinforderbarkeit des LSS enthaltenen Beiträge geschuldet werden, gehen zu Lasten des Arbeitgebers bis zu dem Tag, an dem der Schuldner dem Landesamt tatsächlich zahlt.

Die Aussetzung der Einforderbarkeit wird in den folgenden Fällen beendet:

- wenn der Antragsteller sich in einer der vier Situationen befindet, die in seiner eidesstattlichen Erklärung (siehe Punkt B) erwähnt werden;
- wenn die Schuldforderungen nicht länger unanfechtbar, einforderbar und frei von jeglicher Verbindlichkeit in Bezug auf Dritte sind (siehe Punkt C);
- in Höhe des Betrags, für den der Rechnungshof die vorherige Genehmigung verweigert und der im Betrag enthalten ist, den der Schuldner nicht anficht (siehe Punkt E).

G. MODELLE

2.1.507

Arbeitgeber können die Modelle des obligatorisch zu verwendenden Dokuments „Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung“ beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie, WTC III, 27. Stock, Simon Bolivarlaan / Avenue Simon Bolivar 30, 1000 Brüssel (Tel. 02 208 52 59) anfordern.

K A P I T E L 6

DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung

A. ALLGEMEINES

1. Begriffsbestimmungen

2.1.601 Ab dem 01.01.2003 sind alle Arbeitgeber des privaten und des öffentlichen Sektors verpflichtet, alle Dienstan- und -austritte ihrer Arbeitnehmer dem LSS auf elektronischem Weg mitzuteilen.

Es handelt sich um die unmittelbare Beschäftigungsmeldung, auch DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte) genannt. Die Meldung gibt den Einrichtungen der sozialen Sicherheit unmittelbar Aufschluss über den Beginn und das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber.

Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung sieht Artikel 12bis des KE vom 05.11.2002 die Anwendung von Strafsanktionen vor.

Außerdem wird der Arbeitgeber im Falle von Nachlässigkeit einen Solidaritätsbeitrag an das LSS zahlen müssen.

Die vom Arbeitgeber übermittelten und vom LSS entgegengenommenen Meldungen dienen als Grundlage für den Aufbau einer Datenbank mit allen Beschäftigungsverhältnissen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern. Sie sind in einer gesicherten Umgebung einsehbar, die als „Personalbestand“ bekannt ist.

2. Folgen

a. Identifizierung des neuen Arbeitgebers

2.1.602 Jeder Arbeitgeber – egal, ob er eine natürliche Person bzw. eine Gruppierung natürlicher Personen (z.B. eine nichtrechtsfähige Vereinigung) oder eine juristische Person (Gesellschaft, Vereinigung ohne Erwerbszweck, eine öffentliche Einrichtung) ist, die zum ersten Mal einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt, muss dies dem LSS melden, um eine Erkennungsnummer zu erhalten.

Zu dem Zeitpunkt, an dem ein neuer Arbeitgeber eine Dimona-Meldung für den ersten Arbeitnehmer vornimmt, erfüllt er diese Meldepflicht und das Identifikationsverfahren des Arbeitgebers wird automatisch gestartet: Der neue Arbeitgeber muss keine zusätzliche Meldung vornehmen, um eine Erkennungsnummer zu erhalten.

b. Vereinfachung von Sozialdokumenten und Zugang zum Personalbestand

2.1.603 Wenn alle Dimona-Meldungen rechtzeitig und fehlerfrei eingereicht wurden, kann der Arbeitgeber eine Reihe von Vereinfachungen auf dem Gebiet der Sozialdokumente in Anspruch nehmen:

- Der Arbeitgeber ist von der Aktualisierung des Personalregisters in Papierform befreit;
- das besondere Personalregister wurde vereinfacht;
- das individuelle Dokument wurde abgeschafft;
- der Arbeitgeber ist von der Verpflichtung zur Übermittlung einer Kopie der Studentenverträge an die Inspektion der Sozialgesetze befreit.

Für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die der Zentralen Dienststelle für feste Ausgaben (ZDFA) angeschlossen sind, sorgt die Dimona-Meldung für eine schnellere Information der ZDFA über Personalveränderungen innerhalb der Verwaltung oder des Dienstes. Dies führt zu einer Verringerung von Doppelzahlungen und Verwaltungsfehlern in der Personalverwaltung.

Außerdem können alle Arbeitgeber (aus dem privaten wie dem öffentlichen Sektor) den eigenen Personalbestand jederzeit konsultieren und dies in einer gesicherten Umgebung; jede Linie im Personalbestand entspricht einem Dimona-Beschäftigungsverhältnis und jedes Beschäftigungsverhältnis umfasst alle Dimona-Meldungen, die für dieses Beschäftigungsverhältnis eingereicht wurden. Weitere Auskünfte über diesen Zugang finden Sie auf dem Portal: https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/registration_gen/index.htm

3. Übertragungswege: Internet, vokaler Server, Batch und SMS

2.1.604

Dimona-Meldungen sind unbedingt **auf elektronischem Weg** einzureichen, in der Form und nach den Modalitäten, die vom LSS festgelegt wurden. Die Dimona-Meldungen können auf verschiedenen Kommunikationswegen eingereicht werden:

- **per Internet**: Wenn der Arbeitgeber nur eine beschränkte Anzahl von Dimona-Meldungen vornehmen muss, ist dies die optimale und benutzerfreundlichste Lösung. Die Meldung wird über zwei Anwendungen auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit versandt (www.sozialesicherheit.be);

  Die erste ist eine nicht gesicherte Anwendung. Sie müssen alle geforderten Angaben eintragen.

  Die zweite bietet die Möglichkeit, mehrere Meldungen gleichzeitig vorzunehmen. Es handelt sich um die Anwendung Multi-Dimona. Sie kann für eine Person oder für mehrere Personen gebraucht werden. Dabei werden die bereits verfügbaren Daten aus dem elektronischen Personalbestand als Grundlage für eine neue Reihe von Meldungen verwendet. Das bietet den erheblichen Vorteil, dass eine große Zahl von Daten nicht mehr eingetragen werden muss. Dadurch verkleinert sich die Fehlerwahrscheinlichkeit. Die vorhandenen Daten wurden außerdem in einigen Fällen bereits überprüft, wodurch der gesamte Prozess schneller vorangeht;

- **per vokalem Server**: Diese bekannte Technik (auch für das Phone-Banking verwendet) bietet die Möglichkeit einer telefonischen Meldung. Der Arbeitgeber ruft unter der Nummer 02/511 51 51 an. Diese Anwendung richtet sich an Arbeitgeber mit wenigen Arbeitnehmern, die nicht viele Meldungen vornehmen müssen. Die Arbeitnehmer werden einzeln eingegeben. Die Meldung über den vokalen Server ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber bereits über eine (vorläufige) Erkennungsnummer beim LSS verfüget und wenn er die Angaben auf der SIS-Karte des Arbeitnehmers kennt. Über den vokalen Server kann man nämlich nur Zahlen weiterleiten;

- **per Batch oder strukturierte Berichte**: Wenn der Arbeitgeber oder ein Vermittler eine große Zahl von Dimona-Meldungen verschicken muss (wöchentlich einige Dutzend oder mehr), besteht die Möglichkeit, diese Meldungen per Dateiübertragung an das LSS zu senden;

- **per SMS**: Dimona mit einem Mobiltelefon. Dieser Übertragungsweg dient ausschließlich zur Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (aus dem Horeca-Sektor und der Landwirtschaft und dem Gartenbau, einschließlich per Aushilfsarbeitsvertrag).

Die Entscheidung für einen bestimmten Weg spielt für die Meldung selbst keine Rolle. Der Arbeitgeber kann stets wählen, welchen Übermittlungsweg er gebraucht. Auch für etwaige Änderungen der Meldung kann jeder Meldekanal verwendet werden. Es spielt dabei keine Rolle, auf welchem Kanal die originale Meldung übermittelt wurde.

4. Empfangsbescheinigung, Dimona-Nummer und Dimona-Bericht

2.1.605

Sobald die Dimona-Meldung beim LSS eingeht, wird eine Empfangsbescheinigung verschickt. Diese Empfangsbescheinigung erhalten Sie in Form einer Nummer (= '**Empfangsbescheinigungsnummer'**) auf dem gleichen Weg, auf dem Sie die Meldung vorgenommen haben:

- per Internet: Der Bericht erscheint wenige Sekunden nach dem Versand der Meldung auf dem Bildschirm;
- per vokalem Server: Die Nummer wird am Ende der Meldung gesprochen;
- per Batch oder strukturierte Berichte: Das LSS verschickt einen elektronischen Bericht mit der Nummer;
- per SMS: Die Nummer wird an eine Mobilfunknummer gesendet.

*Die **Empfangsbescheinigungsnummer** gilt als Nachweis dafür, dass das LSS die Dimona-Meldung gut erhalten hat. Anhand dieser Nummer kann die Originalmeldung zurückverfolgt werden.*

Nach Eingang Ihrer Dimona-Meldung wird sie verarbeitet. So wird u. a. die Richtigkeit der Identifikationsangaben geprüft und jeder Dienstantrittsmeldung eine eindeutige Nummer (= „**Dimona-Nummer**") zugeordnet. Bei einer Dienstantrittsmeldung ist dies dieselbe Nummer wie auf der Empfangsbescheinigung.-Höchstens zehn Werktage später erhält der Arbeitgeber einen **Dimona-Bericht**, in dem die Daten der Angaben wiederholt, vervollständigt und/oder angepasst werden.

*Der **Dimona-Bericht** gilt für den Arbeitgeber als gesetzlicher Nachweis über die korrekte Ausführung der Meldung.*

Nach Empfang des Dimona-Berichtes hat der Arbeitgeber *fünf Werktage* Zeit, *um die* im Bericht erwähnten *Angaben anzufechten*. Nach dieser Frist werden sie als endgültig betrachtet.

Im Falle einer Anfechtung kontaktiert der Arbeitgeber das Eranova-Contact-Center unter folgender Rufnummer:

Tel.: 02/511.51.51
E-Mail: **contactcenter@eranova.fgov.be**

Achtung! Falls der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat angeschlossen ist, erhällt er unter Umständen keine Dimona-Berichte. In diesem Fall werden die Dimona-Berichte dem Sozialsekretariat elektronisch zugestellt, auch wenn sie Meldungen betreffen, die der Arbeitgeber selbst vorgenommen hat. Der Arbeitgeber hat jedoch sehr wohl Zugang zum Personalbestand, wo er alle Daten einsehen kann.

B. „KLASSISCHE" DIMONA

1. Anwendungsbereich

2.1.606

Die Dimona-Meldung muss für alle Personen vorgenommen werden, die Leistungen für den Arbeitgeber erbringen. Das heißt für jede Person, die auf der DmfA anzugeben ist (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge, definitiv ernannte Beamten...) und auch Personen, die in der Quartalsmeldung nicht anzugeben sind, jedoch Leistungen im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums erbringen. Der Anwendungsbereich der Dimona-Meldung ist daher größer als jener der DmfA. Tatsächlich deckt er sich mit der Regelung für Sozialdokumente.

Nur für die nachfolgend genannten Personengruppen ist keine Dimona erforderlich:

- zwei Kategorien von Praktikanten:
  > Praktikanten für Arbeitsleistungen, die bei einem Arbeitgeber im Rahmen einer Ausbildung ausgeführt werden, die er in einer von der zuständigen Gemeinschaft oder der zuständigen Region eingerichteten, bezuschussten oder anerkannten Unterrichtsanstalt oder einem entsprechenden Ausbildungszentrum besucht, sofern die Gesamtdauer dieser Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber oder Praktikumsleiter im Laufe eines Schul- oder Hochschuljahres bei Bildungseinrichtungen sechzig Tage oder bei Ausbildungszentren ein bürgerliches Jahr nicht überschreitet;
  > Praktikanten für Arbeitsleistungen, die im Rahmen eines Praktikums erbracht werden, dessen Dauer von der zuständigen Behörde explizit im Rahmen eines Kurses festgestellt wird, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines Berufsbefähigungsnachweises führt;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags tätig sind;
- nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegende Hausangestellte;
- anderes, nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegendes Hauspersonal;
- die Arbeitnehmer, die maximal 25 Tage im Lauf eines Kalenderjahres beschäftigt sind:
  > im soziokulturellen Sektor oder am Tag einer Sportveranstaltung: Betreuer oder Animator;
  > bei bestimmten Aufgaben im Hopfen-, Korbweide- und Tabakanbau.
- freiwillige Mitarbeiter;
- Arbeitnehmer, die aus einem im Ausland ansässigen Unternehmen nach Belgien entsendet werden, sofern sie auf Grund eines internationalen Abkommens während ihrer Beschäftigung in Belgien weiterhin einem ausländischen Sozialversicherungssystem unterliegen (in der Regel muss für sie eine Limosa-Meldung vorgenommen werden);
- Künstler mit besonderen geringen Vergütungen;
- Personen, die Leistungen im Unternehmen erbringen und dazu dem Sozialstatut der Selbständigen unterliegen.

Für Personen, die zur Erfüllung eines Arbeitsvertrags für Studenten eingestellt werdne, muss jedoch eine Dimona-Meldung erfolgen.

Für Gelegenheitsarbeitnehmer der Sektoren Landwirtschaft (PK 144), Gartenbau (PK 145) und Horeca (PK 302) - einschließlich der Personen, die als Aushilfskräfte eingestellt wurden (PK 322) - gilt ein spezifisches Dimona-System.

2. Erforderliche Angaben

a. Identifizierung des Arbeitgebers

2.1.607 Der Arbeitgeber wird anhand einer der folgenden Merkmale identifiziert:

- seiner Erkennungsnummer beim LSS,
- der Unternehmensnummer (ZUD-Nummer),
- der vorläufigen Eintragungsnummer, die der Arbeitgeber vom LSS erhalten hat, solange er noch nicht über eine endgültige Eintragungsnummer verfügt,
- den anderen Identifikationsangaben, die verlangt werden, wenn der Arbeitgeber über keine Eintragungsnummer verfügt.

Die „vorläufige Eintragungsnummer“ ist eine Nummer, die der Arbeitgeber in Erwartung einer endgültigen Eintragung beim LSS erhält. Der Arbeitgeber erhält diese Nummer aufgrund der Dimona-Dienstantrittsmeldung seines ersten Arbeitnehmers. Diese vorläufige Nummer darf nur verwendet werden, um andere Dimona-Meldungen vorzunehmen, und zwar so lange, bis der Arbeitgeber seine endgültige LSS-Eintragungsnummer erhalten hat. Dann verfällt die vorläufige Nummer und wird unbrauchbar. Alle Erkennungsnummern in den bereits bestehenden Dimona-Meldungen werden automatisch angepasst. Hinweis: Der Arbeitgeber (oder sein

Bevollmächtigter) kann die Daten zu diesem Zeitpunkt im Personalbestand einsehen.

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor müssen an folgendes denken:

- Wenn Sie ZDFA-Mitglied sind und keine eigene LSS-Nummer haben, geben Sie hier die LSS-Nummer des belgischen Staats an: 0009354-67, sowohl für die niederländisch- als auch die französischsprachigen Personalmitglieder. In diesem Fall müssen Sie einen zusätzlichen Code angeben, der für Ihre Anstalt, Abteilung oder Ihren Standort spezifisch ist. Dieser Code wird als die „Teileinheit“ angegeben. Dieser Code muss gemeldet werden, damit die Kommunikation mit dem ZDFA zügig erfolgen kann. Eine Liste mit diesen Codes finden Sie im Rundschreiben Nr. 522 vom 06.06.2002.

- Wenn der Arbeitgeber ZDFA-Mitglied ist und dennoch eine eigene LSS-Nummer hat, genügt es, die eigene Nummer zu melden;

- Wenn der Arbeitgeber keine einzige Nummer benutzen kann, muss er alle Identifikationsangaben mitteilen, die bei der Meldung verlangt werden. Beachten Sie, dass die nicht numerischen Identifikationsangaben nicht telefonisch übermittelt werden können, sondern über die Website.

- Wenn der Arbeitgeber als Unterrichtanstalt Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die nicht aus eigenen Arbeitsmitteln bezahlt werden, benutzt er die Erkennungsnummer des Niederländischsprachigen, Französischsprachigen oder Deutschsprachigen Bildungswesens,

- Wenn die Unterrichtsanstalt jedoch Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die aus Eigenmitteln bezahlt werden, benutzt sie ihre eigene Erkennungsnummer.

b. Identifikation des Arbeitnehmers

2.1.608 Der Arbeitnehmer wird anhand einer der folgenden Merkmale identifiziert:

- die Erkennungsnummer des Arbeitnehmers bei der sozialen Sicherheit (INSS-Nummer). Diese Nummer steht in der rechten oberen Ecke des Sozialausweises (SIS-Karte);
- oder, wenn der Arbeitgeber nicht über die Angaben der SIS-Karte verfügt, die anderen Identifikationsangaben, die angefordert werden. Diese Identifikationsangaben befinden sich auf dem Personalausweis des Arbeitnehmers.

Wenn der Arbeitgeber eine Meldung für einen Arbeitnehmer vornimmt, der noch keine SIS-Karte besitzt, wird dies auf dem Dimona-Bericht angegeben, der vom LSS zurückgesandt wird. Der Arbeitgeber muss seinem Arbeitnehmer eine Kopie dieses Berichts geben, der sich dann an eine belgische Krankenkasse seiner Wahl wenden muss, um eine SIS-Karte zu beantragen.

c. Nummer der paritätischen Kommission

2.1.609 Der Arbeitgeber gibt die paritätische Kommission an, die sich auf den Arbeitnehmer bezieht, für den er die Meldung vornimmt. Die sechs nachgenannten Nummern sind in diesem Zusammenhang unbedingt erforderlich. Die anderen paritätischen Kommission können dagegen als „andere“ angegeben werden.

124 für Arbeiter und Lehrlinge aus dem Bausektor (PK 124);

140 für Arbeiter und Lehrlinge aus dem Transportsektor (PK 140);

322 für Arbeiter und Angestellte aus dem Sektor der Aushilfsarbeit (PK 322);

Achtung: Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit mit einem Arbeitsvertrag im Rahmen der Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, sind nicht durch einen Arbeitsvertrag für Aushilfskräfte gebunden. Für sie kann die PK 322 nicht

gebraucht werden. Für Arbeiter, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit im Bausektor beschäftigt werden, ist PK 322 mitzuteilen (und folglich nicht PK 124).

144 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Sektor Landwirtschaft (PK 144);

145 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Sektor Gartenbau (PK 145);

302 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor (PK 302);

Gelegenheitsarbeitnehmer, die über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit beschäftigt werden, sind stets mit PK 322 anzugeben, jedoch als „Gelegenheitsarbeitnehmer“ und daher stets mit Beginn- und Enduhrzeit (siehe unten). Die Benutzer müssen unbedingt einem der folgenden Sektoren angehören: Landwirtschaft, Gartenbau oder Horeca.

d. Art des Arbeitnehmers

2.1.610 Bei der Dienstantrittsmeldung wird auch gefragt, die „Art des Arbeitnehmers“ zu nennen. Der Arbeitgeber gibt an, ob es sich um einen „Gelegenheitsarbeitnehmer“,einen „IBU-ler“, einen „Studenten“ oder einen „anderen Arbeitnehmer“ handelt. Ein Arbeitgeber im Bausektor teilt anschließend auch mit, ob es sich um einen anerkannten Lehrling (oder eine gleichgestellte Person) handelt oder nicht.

Ein „**IBU-ler**“ besucht eine individuelle Berufsausbildung bei einem Arbeitgeber, hat aber während seiner Ausbildung noch stets den Status eines Arbeitslosen, weshalb er vom Arbeitgeber nicht in die DmfA-Meldung aufzunehmen ist.

Ein „**Student**“ ist jemand, der mit einem besonderen **Arbeitsvertag für Studenten** eingestellt wird. Für sie muss noch stets eine Dimona-Meldung vorgenommen werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob für diesen Studenten die normalen LSS-Beiträge gezahlt werden müssen. Nur die Art des Vertrags ist hier wichtig.

Vorher musste eine Kopie dieses Vertrags an die Inspektionsdienste der Sozialgesetze gesandt werden. Diese Verpflichtung entfällt durch die Einführung der Dimona-Meldung. Bedingung für diese Vereinfachung ist allerdings, dass der Arbeitgeber bei der Dienstantrittsmeldung genau angibt, wo der Student beschäftigt wird. **Deshalb ist es äußerst wichtig, dass der korrekte Arbeitsplatz angegeben wird.**

Wenn der Student nicht an der Adresse beschäftigt wird, die der Arbeitgeber dem LSS als Adresse des Gesellschaftssitzes seines Unternehmens oder offizielle Adresse des öffentlichen Dienstes gemeldet hatte, muss er hier die Adresse des Ortes ausfüllen, an dem der Student physisch beschäftigt sein wird. Wenn der Student an der offiziellen Adresse des Gesellschaftssitzes oder des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden wird, gibt der Arbeitgeber dies an, ohne weitere Angaben ausfüllen zu müssen.

Der Arbeitgeber kann die Meldung eines Studenten daher nur telefonisch vornehmen, wenn der Arbeitsplatz der Gesellschaftssitz des Unternehmens oder die offizielle Adresse des öffentlichen Dienstes ist. Muss eine andere Adresse genannt werden, so muss die Meldung über einen anderen Weg erfolgen.

3. Zwei Arten von Meldungen

a. Meldung des Dienstantritts eines Arbeitnehmers („Dienstantrittsmeldung“)

2.1.611 Die Dienstantrittsmeldung muss spätestens zum Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Arbeitnehmer die Arbeit effektiv aufnimmt. Als ‘Dienstantrittsdatum’ wird das Datum angegeben, an dem die vertragliche oder rechtliche Beziehung mit dem Arbeitgeber beginnt. Der Zeitpunkt, an dem die Meldung vorgenommen wird und das anzugebende Datum für den Beginn der Arbeitsbeziehung müssen daher nicht identisch sein.

Beispiel: Der Arbeitsvertrag (vertragliche Beziehung) beginnt am 1. Mai. Falls der erste effektive Arbeitstag des Arbeitnehmers der 5. Mai ist, muss die Dimona-Meldung spätestens an diesem Tag zurückgeschickt werden, aber als 'Dienstantrittsdatum' gibt der Arbeitgeber den 1. Mai an. Die Dienstantrittsmeldung kann jedoch auch früher übermittelt werden, z. B. im Laufe des Monats April.

Für einen einfachen Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag kann gleichzeitig mit dem Dienstantrittsdatum auch das Dienstaustrittsdatum des Beschäftigungsverhältnisses angegeben werden. Für einen Studenten oder einen IBU-ler (Individuelle Berufsausbildung) ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Dienstaustrittsdatum bei der Dienstantrittsmeldung anzugeben. Dies gilt auch für Aushilfskräfte und Gelegenheitsarbeitnehmer.

Wenn der Arbeitgeber das Dienstaustrittsdatum bei der Dienstantrittsmeldung meldet, erübrigt sich eine nachträgliche Dienstaustrittsmeldung. Wenn sich aber später herausstellt, dass das angegebene Dienstaustrittsdatum falsch ist, muss die ursprüngliche Meldung gemäß den nachstehend erläuterten Regeln geändert werden.

Falls ein Personalmitglied einen befristeten Vertrag hat, jedoch nach Vertragsablauf infolge des Abschlusses eines neuen Vertrags weiterhin im Dienst bleibt, ist nur dann eine neue Meldung erforderlich, wenn bei der ersten Meldung eine Dienstaustrittsmeldung erfolgt ist. Das Dienstantrittsdatum der neuen Meldung ist dann der Tag, der auf das erste mitgeteilte Datum des Dienstaustritts folgt.

Die Feststellung des Fehlens dieser Meldung durch einen Kontrolleur oder einen Sozialinspektor hat zur Folge, dass der Arbeitgeber dem LSS einen Solidaritätsbeitrag schuldet. Weitere Informationen über diesen Beitrag finden Sie in Teil 4.

b. Meldung des Dienstaustritts eines Arbeitnehmers („Dienstaustrittsmeldung")

2.1.612 Eine Dienstaustrittsmeldung muss spätestens am ersten Arbeitstag erfolgen, der dem Datum folgt, an dem die rechtliche oder vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird. Dies ist das Datum, an dem der Arbeitnehmer rechtlich nicht länger bei Ihnen angestellt ist.

Wenn der Arbeitnehmer entlassen wird oder kündigt, ohne dass eine Kündigungsfrist eingehalten wird, meldet der Arbeitgeber den Dienstaustritt spätestens am Werktag nach dem Tag, an dem der Vertrag gekündigt wurde.

Wenn der Arbeitnehmer eine Kündigungsperiode in Anspruch nimmt, entspricht das Dienstaustrittsdatum dem Ende dieser Kündigungsperiode.

Ein Aussetzen der Ausführung der Arbeitsleistungen stellt keinen Dienstaustritt dar und führt deshalb nicht zu einer Dienstaustrittsmeldung. Bei diesen Aussetzungen oder Abwesenheiten – auch wenn diese länger dauern, wie zum Beispiel bei einer Entsendung ins Ausland für einige ahre – wird das Rechts- und Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ja nicht beendet.

Wenn ein Arbeitnehmer von einer Vollzeitstelle zu einer Teilzeitstelle (oder umgekehrt) wechselt, bleibt das Beschäftigungsverhältnis bestehen. Es ist keine Dienstaustrittsmeldung, Dienstantrittsmeldung oder Änderung der vorigen Meldung erforderlich.

4. Änderung einer Meldung

2.1.613 Eine bereits erfolgte Meldung kann nur in zwei Fällen geändert werden:

- Das angegebene Dienstantrittsdatum ist nicht korrekt; das tatsächliche Datum liegt **früher** in der Zeit: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den Regeln melden, die für einen Dienstantritt gelten, d.h. spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer den Dienst antritt. Liegt dagegen das tatsächliche Datum **später** in der Zeit, kann die Meldung nicht geändert werden. In diesem Fall muss die Meldung annulliert werden und eine neue Dienstantrittsmeldung für den Arbeitnehmer erfolgen.

- Das von Ihnen angegebene Dienstaustrittsdatum ist nicht korrekt; das tatsächliche Datum liegt **früher** in der Zeit: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den Regeln melden, die für einen Dienstaustritt gelten, d. h. spätestens am ersten Werktag, der dem Datum folgt, an dem das Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird.
Liegt das tatsächliche Dienstaustrittsdatum jedoch **zeitlich nach** dem gemeldeten Datum, kann weder eine Änderung noch eine Annullierung vorgenommen werden. Für diesen Fall muss eine neue Meldung erfolgen, bei der das Beginndatum der Tag nach dem ersten (falsch) gemeldeten Enddatum ist.

5. Löschung einer Meldung

2.1.614 Die Löschung entfernt die gesamte Dimona-Relation. Dies bedeutet, dass alle Meldungen, die eine Arbeitsbeziehung betreffen, annulliert werden: Dienstantrittsmeldung, Dienstaustrittsmeldung und etwaige Änderungen. Im Prinzip kann eine Annullierung - sie muss spätestens zum angegebenen Dienstantrittsdatum erfolgen - nur zu dem Zweck vorgenommen werden, eine Dienstantrittsmeldung rückgängig zu machen, falls der Arbeitnehmer seine Arbeitsbeziehung nicht aufnimmt. Sollte er dennoch seine Arbeit an einem anderen Tag aufnehmen, muss eine neue Dienstantrittsmeldung erfolgen.

In der Praxis kann auch eine Annullierung durchgeführt werden für:

- falsch eingereichte Meldungen (z. B. Kategorie von Arbeitnehmer, für den keine Dimona-Pflicht besteht);

- das Löschen doppelter Dimona-Relationen (wenn sich eine Dimona-Relation mehrfach im Personalbestand befindet).

C. DIMONA FÜR GELEGENHEITSARBEITNEHMER

1. Allgemeines

2.1.615 Sowohl im Landwirtschafts- und Gartenbausektor als auch im Horeca-Sektor wurden besondere Regelungen für „Gelegenheitsarbeit“ eingeführt. Inzwischen wurde das System der Superextras im Horeca-Sektor ab dem 3· Quartal 2007 in eine allgemeinere Regelung für „Gelegenheitsarbeit“ umgewandelt. Arbeitnehmer, die über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit bei einem Benutzer in einem dieser Sektoren unter den gleichen Bedingungen arbeiten, werden ebenfalls als „Gelegenheitsarbeitnehmer“ behandelt.

Die Gelegenheitsarbeitnehmer sind mit einer Full-Dimona anzugeben, ausgenommen Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor.
Ab 01.07.2007 gibt es für diese Arbeitnehmer 2 parallele Systeme von Dimona-

Meldungen. full-Dimona und Dimona-light. Es obliegt dem Arbeitgeber, eine Wahl zu treffen.

Beide Systeme legen auf unmissverständliche und einheitliche Weise die Beziehung zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber fest. Diese Angaben werden automatisch an die Einrichtungen innerhalb des sozialen Sicherheitsnetzes geleitet, so dass der Arbeitgeber folgende Vorteile in Anspruch nehmen kann:

- Befreiung von der Verpflichtung, ein Anwesenheitsregister in Papierform zu führen;
- gegebenenfalls Befreiung von der Verpflichtung, ein inviduelles Anwesenheitsregister zu führen,
- Der Arbeitgeber muss nicht länger an seinen Fonds für Existenzsicherheit ein Exemplar des Identifikationsteils oder das Anwesenheitsblatt aus seinem Anwesenheitsregister senden.

Für zusätzliche Informationen und insbesondere für Dokumente, die von Arbeitgebern der Sektoren Horeca, Landwirtschaft und Gartenbau zu führen sind, weisen wir auf Teil 3 dieser Anweisungen hin.

2. Full-Dimona (mit Stundenangaben)

a. Anwendungsbereich

2.1.616 Full-Dimona gilt für folgende Gelegenheitsarbeitnehmer:

- Arbeitnehmer, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit für eine Dauer von höchstens zwei aufeinanderfolgenden Tagen bei ein und demselben Arbeitgeber, der unter die Paritätische Kommission für den Horeca-Sektor (PK 302) fällt, eingestellt werden;

- Handarbeiter, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für Gartenbau (PK 145) fällt, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten: Sie dürfen zusammengerechnet nicht mehr als 65 Tage pro Jahr bei mehreren Arbeitgebern des Sektors arbeiten; Handarbeiter, die unter bestimmten Bedingungen noch 35 zusätzliche Tage im Chicoreeanbau tätig sind, kommen ebenfalls in Betracht.

- Handarbeiter, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für Landwirtschaft (PK 144) fällt, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird. Sie dürfen zusammengerechnet nicht mehr als 30 Tage pro Jahr bei mehreren Arbeitgebern des Sektors arbeiten.

- Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für Aushilfsarbeit (PK 322) fällt, sofern die Aushilfskraft als Gelegenheitsarbeitnehmer bei einem Benutzer aus dem Landwirtschafts- oder Gartenbausektor oder dem Horeca-Sektor beschäftigt wird.

b. Vorschriften für Full-Dimona

2.1.617 Die Full-Dimona-Meldung muss pro Leistung und Tag erfolgen. Dies bedeutet, dass das Datum des Dienstantritts und des Dienstaustritts dasselbe sein müssen. Für jeden Arbeitstag, an dem der Gelegenheitsarbeitnehmer eine Leistung ausübt, ist eine neue Meldung vorzunehmen. Die Beginnuhrzeit und die (voraussichtliche) Endzeit müssen mitgeteilt werden. Im Gegensatz zum Datum des Dienstantritts und Dienstaustritts sind

die Daten, die bei der Beginnuhrzeit und Enduhrzeit mitgeteilt werden, jedoch unterschiedlich, wenn sich zwei Kalendertage überschneiden.

Die Verwendung der INSS (Identifizierungsnummer der sozialen Sicherheit) des Arbeitnehmers ist obligatorisch. Um Gelegenheitsarbeitnehmer melden zu können, muss der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer im Besitz einer gültigen INSS- oder INSS-bisnummer sein. Ohne eine dieser Nummern kann die Einstellung des Arbeitnehmers nicht per Dimona gemeldet werden. Der Arbeitnehmer muss sich dann erst an die Verwaltungsbehörden der Gemeinde/Stadt wenden, wo er seinen Aufenthalt hat oder in einem Hotel ist. Die Gemeinde wird dann eine Bisnummer einrichten.

Weitere Informationen finden Sie in der Dimona-Anleitung:
https://www.socialsecurity.be/site_de/Applics/dimona/documents/pdf/manuel_dimona_D.pdf

c. Eine Meldung ändern

2.1.618

1. Datum und Uhrzeit des Dienstantritts

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen **vor** der ursprünglich gemeldeten Beginnuhrzeit aufnimmt, muss die Beginnuhrzeit spätestens zu dem Zeitpunkt geändert werden, an dem der Arbeitnehmer seine Leistungen aufnimmt.

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen **nach** der ursprünglich gemeldeten Beginnuhrzeit aufnimmt, muss die Beginnuhrzeit spätestens um Mitternacht des Tages, an dem er seine Arbeit aufgenommen hat, geändert werden.

Wenn die Beschäftigung an einem **früheren Tag** als ursprünglich angegeben erfolgt, muss das Datum geändert werden. Diese Änderung muss vorgenommen werden, bevor der Arbeitnehmer seine Leistungen beginnt. Wenn das tatsächliche **Datum zeitlich nach** dem ursprünglich gemeldeten Datum liegt, muss die ursprüngliche Meldung annulliert (siehe „Eine Meldung löschen“) und eine neue Meldung vorgenommen werden.

2. Uhrzeit des Dienstaustritts

Wenn eine Leistung **früher** als ursprünglich gemeldet beendet wurde, hat der Arbeitgeber bis Mitternacht nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende Zeit, die tatsächliche Endzeit der Leistung zu übermitteln.

Wenn die Leistung **später** als ursprünglich gemeldet beendet wird, hat der Arbeitgeber eine Frist von 8 Stunden nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende, um die richtige (spätere) Endzeit zu melden. Falls die ursprüngliche Endzeit zwischen 20 und 24 Uhr vorgesehen war, hat der Arbeitgeber jedoch bis 8 Uhr am Morgen danach Zeit, um die richtige Endzeit zu übermitteln.

d. Eine Meldung löschen

2.1.619

Wenn eine Dimona-Meldung eingereicht wurde und **der Arbeitnehmer nicht erschienen ist** oder keine Leistungen verrichtete, ist die entsprechende Dimona-Meldung spätestens um Mitternacht des Kalendertags der Meldung zu löschen.

3. Dimona-Light (mit Zeitfeld)

a. Anwendungsbereich

2.1.620 Dimona-Light findet nur auf Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor (PK 302) Anwendung, die Gelegenheitsarbeitnehmer einstellen. Unternehmen für Aushilfsarbeit können keine Dimona-Light vornehmen. Sie müssen ihre Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe stets mit einer Full-Dimona melden.

Weitere Auskünfte finden Sie in der Bedienungsanleitung auf dem Portal: https://www.socialsecurity.be/site_de/Applics/dimona/documents/pdf/dimona_light_D.pdf

b. Vorschriften für Dimona-Light

2.1.621 Bei einer Dienstantrittsmeldung muss der Arbeitgeber nur das Datum und die Beginnuhrzeit der Leistung melden und die **Art der Leistung** angeben:

- **kurz** für eine Leistung von 5 Stunden oder weniger;
- **lang** für eine Leistung von 5 Stunden oder mehr, aber weniger als 11 Stunden, oder für eine unterbrochene Beschäftigung (Beispiel: Der Arbeitnehmer arbeitet an einem Tag von 11 Uhr bis 13 Uhr und von 16 Uhr bis 18 Uhr).

Der Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor muss wählen, welches System er für seine Gelegenheitsarbeitnehmer anwenden wird. Full-Dimona oder Dimona-Light. Wenn der Arbeitgeber zum ersten Mal eine Meldung in einem der beiden Systeme vornimmt, trifft er eine Wahl, die für ein Kalenderjahr und für alle seine Gelegenheitsarbeitnehmer verbindlich ist. Alle vom Arbeitgeber vorzunehmenden Dimona-Meldungen für Gelegenheitsarbeitnehmer müssen daher mit der Wahl übereinstimmen, die der Arbeitgeber trifft und die im Arbeitgeberrepertorium gespeichert werden: Dimona-Light oder Full-Dimona.

Um das System für das darauffolgende Kalenderjahr zu ändern, muss der Arbeitgeber spätestens am 1. Oktober des laufenden Kalenderjahres seine Wahl mitteilen. Die Änderung tritt am 1. Januar des darauffolgenden Kalenderjahres in Kraft.

Hinweis: Unternehmen für Aushilfsarbeit haben keine Wahl und müssen für ihre Arbeitnehmer stets eine Full-Dimona vornehmen.

c. Die Meldung ändern

2.1.622 1. Datum und Uhrzeit des Dienstantritts

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen **vor** der ursprünglich gemeldeten Beginnuhrzeit aufnimmt, muss die Beginnuhrzeit spätestens zu dem Zeitpunkt geändert werden, an dem der Arbeitnehmer seine Leistungen aufnimmt.

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen **nach** der ursprünglich gemeldeten Beginnuhrzeit aufnimmt, muss die Beginnuhrzeit spätestens um Mitternacht des Tages, an dem er seine Arbeit aufgenommen hat, geändert werden.

Wenn die Beschäftigung an einem **früheren Tag** als ursprünglich angegeben erfolgt, muss das Datum geändert werden. Wenn das tatsächliche **Datum zeitlich nach** dem ursprünglich gemeldeten Datum liegt, muss die ursprüngliche Meldung annulliert (siehe „Eine Meldung löschen“) und eine neue Meldung vorgenommen werden.

2. Das Zeitfeld

Falls eine Meldung mit einem bestimmten Zeitfeld vorgenommen wurde und der Arbeitgeber **vor Beginn der Leistungen** feststellt, dass er ein anderes Zeitfeld hätte angeben müssen, kann er die Situation bereinigen, indem er die ursprüngliche Meldung annulliert und eine neue mit dem richtigen Zeitfeld vornimmt. Dies hat vor dem effektiven Leistungsbeginn zu erfolgen.

Falls er jedoch erst **nach dem Beginn der Leistungen** feststellt, dass das angegebene Zeitfeld nicht richtig ist, kann in Dimona keine Änderung mehr vorgenommen werden. Für die DmfA gilt dann das Folgende. Die dem Feld 11 Stunden entsprechende Pauschale ist anzugeben, wenn in Dimona das Feld 5 Stunden angegeben wurde, der Arbeitnehmer aber mehr als 5 Stunden arbeitet. Wurde dagegen in Dimona das Feld 11 Stunden angegeben, muss die Pauschale für das Feld 11 Stunden angegeben werden, auch wenn der Arbeitnehmer weniger als 5 Stunden arbeitet.

d. Eine Meldung löschen

2.1.623 Eine Annullierung kann nur zu dem Zweck vorgenommen werden, eine Dienstantrittsmeldung rückgängig zu machen, falls **keine Leistungen** verrichtet wurden. Die betreffende Dimona-Meldung muss spätestens um Mitternacht nach dem Kalendertag der Meldung annulliert werden.

K A P I T E L 7

LIMOSA

A. EINLEITUNG

2.1.701

Ab 1. April 2007 müssen entsendete Arbeitnehmer und Praktikanten, die vorübergehend oder teilweise nach Belgien zum Arbeiten kommen (und die entweder normalerweise auf dem Staatsgebiet eines oder mehrerer anderer Länder als Belgien arbeiten oder in einem anderen Land als Belgien angestellt werden) und der belgischen Sozialversicherung grundsätzlich nicht unterworfen sind, beim Landesamt für soziale Sicherheit gemeldet werden (Programmgesetz vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Artikel 137 ff.)

Dieses Gesetz sieht für Selbständige und selbständige Praktikanten gleichartige Pflichten vor. In diesem Fall muss die Meldung jedoch an das LISVS (Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbständige) gerichtet werden.

Diese Meldung beim LSS oder LISVS bildet die erste Stufe des Projekts mit der Bezeichnung LIMOSA (Länderübergreifendes Informationssystem für die Untersuchung der Migration bei der Sozialverwaltung). Sie werden in einem späteren Stadium in einen einheitlichen "LIMOSA"-Schalter integriert, der das "LIMOSA"-Kataster füllen soll.

Dieses Projekt wird dem belgischen Staat die Möglichkeit bieten,

- einen Eindruck von den Auswirkungen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer auf die belgische Wirtschaft zu gewinnen,
- Garantien für den freien Dienstleistungsverkehr und die Freizügigkeit von Arbeitnehmern zu schaffen,
- eine legale Beschäftigung in Belgien unter Wahrung der europäischen Vorschriften zu gewährleisten,
- eine nachhaltige Grundlage für die administrative Vereinfachung zu schaffen.

B. MELDUNG

2.1.702

Vor der Beschäftigung eines Arbeitnehmers oder eines Praktikanten auf dem belgischen Staatsgebiet sind der ausländische Arbeitgeber, der entsendete ausländische Praktikant oder die Einrichtung, bei der er sein Studium oder seine Berufsausbildung abgelegt hat, verpflichtet, eine Meldung (LIMOSA-1) - vorzugsweise auf elektronischem Weg - vorzunehmen. Der Meldende wird unverzüglich eine Empfangsbescheinigung erhalten, in der die Tatsache bestätigt wird, dass eine formal gültige Meldung eingereicht wurde.

Dieses Dokument wird als Nachweis der Meldung dienen und ist dem belgischen Benutzer vor jeder Beschäftigung sowie im Falle einer Kontrolle vorzulegen.

Neben dem Namen des Meldenden, der Nummer und dem Datum der Meldung und der Entsendeperiode sind auf der Empfangsbescheinigung die Erkennungsangaben (Erkennungsnummer und Name) und die Adressen des Unternehmens, des belgischen Kunden und des Beschäftigungsorts in Belgien sowie der Name und Vorname und die Identifizierungsnummer der sozialen Sicherheit des Arbeitnehmers anzugeben.

Es sei darauf hingewiesen, dass, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der

regelmäßig in verschiedenen Ländern für andere Tätigkeiten als die des Baugewerbes und des Sektors der Aushilfsarbeiten beschäftigt wird, dieser nur eine "vereinfachte" Empfangsbescheinigung benötigt, in der eine vollständige Periode von 12 Monaten angegeben ist und weder der Ort der Beschäftigung noch der Stundenplan oder der belgische Kunde beschrieben werden.

Ausführlichere Informationen über den Anwendungsbereich finden Sie auf der Website www.limosa.be.

C. PFLICHTEN DES BELGISCHEN BENUTZERS

2.1.703

Der belgische Benutzer muss vor der direkten oder als Subunternehmer bewilligten Beschäftigung der Arbeitnehmer oder Praktikanten überprüfen, ob Letztgenannte auch tatsächlich im Besitz dieses Meldenachweises sind, anhand des Namens der Empfangsbescheinigung. Ist dies nicht der Fall, so ist er selbst (oder seine Bevollmächtigsten) das LSS davon durch eine Meldung "Fehlen des Formulars L-1" zu unterrichten.

Diese Meldung kann durch eine einfache Anwendung auf der Portalsite der sozialen Sicherheit www.socialezekerheid.be erfolgen.

Die Meldung muss unbedingt die Identifikationsangaben in Bezug auf folgende Rubriken beinhalten:

1. den Meldenden (der belgische Benutzer und gegebenenfalls sein Dienstleister):

a. falls er das System " *UM-enterprise, kein Dienstleister*" verwendet:
- Unternehmensnummer oder Erkennungsnummer beim LSS, wenn es sich um eine natürliche Person handelt, die nich die Eigenschaft eines Unternehmens hat,
- Name des belgischen Benutzers;

b. im Falle eines "*UM-Unternehmen, Dienstleister*":
- Unternehmensnummer oder Erkennungsnummer beim LSS des Dienstleisters,
- Unternehmensnummer oder Erkennungsnummer beim LSS des belgischen Benutzers,
- Name des belgischen Benutzers;

c. im Falle eines "*UM-Unternehmen, Dienstleister*" (vorübergehendes UM-Konto):
- Unternehmensnummer,
- oder Erkennungsnummer beim LSS,
- oder Erkennungsnummer der sozialen Sicherheit,
- oder Unternehmensdaten: Name, Postleitzahl und Gemeinde oder Stadt (optional: Straße, Hausnummer, Brieffach, E-Mail, Telefon- und Faxnummer).

2. Beschäftigungsort:

a. das Unternehmen:
- Unternehmensnummer oder Erkennungsnummer beim LSS
- oder Unternehmensdaten: Name, Postleitzahl und Gemeinde (optional: Straße, Hausnummer, Brieffach, E-Mail, Telefon- und Faxnummer)

b. oder die Baustelle: Name, Postleitzahl und Gemeinde (optional:

Straße, Hausnummer, Brieffach)

c. oder die Region.

3. der entsendete Arbeitnehmer oder Praktikant:

a. Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit

b. oder personenbezogene Angaben:
- Name, Vorname (optional: zweiter Vorname),
- Geschlecht,
- Geburtsdatum,
- Staatsangehörigkeit,
- Adresse: Straße oder Postbüro, Postleitzahl (obgliatorisch bei einer belgischen Adresse), Gemeinde, Land,
- mindestens 1 ausländische Erkennungsnummer (Beispiele: Nationale Nummer, Passnummer, Sozialversicherungsnummer oder Pensionsnummer) + Land, auf das sich die Nummer bezieht.

4. der Arbeitgeber des entsendeten Arbeitnehmers oder die Einrichtung, in der der Praktikant sein Praktikum oder seine Berufsausbildung besucht:
- die Erkennungsnummer im Verzeichnis der ausländischen Arbeitgeber,
- oder die Unternehmensnummer,
- oder die Erkennungsnummer beim LSS,
- oder die Unternehmensdaten: Name, Straße oder Postamt, Postleitzahl, Gemeinde, Land (optional: MWSt.-Nummer, Straße, Hausnummer, Brieffach, E-Mail, Telefon- und Faxnummer).

Falls die Einrichtung eine Unternehmensnummer oder eine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit besitzt, genügt diese Nummer, wenn es sich um eine natürliche Person handelt, die nicht die Eigenschaft eines Unternehmens hat.

Der Benutzer muss ebenfalls eine Empfangsbescheinigung erhalten, auf der sich die weiter oben angegebenen Daten befinden.

Diese LIMOSA-Meldung ist gesetzlich vorgeschrieben. Bei Nichterfüllung sieht das Gesetz strafrechtliche und Verwaltungssanktionen vor.

D. AUSNAHMEN

2.1.704

Der Benutzer/die natürliche Person muss diese Meldung nicht vornehmen, falls die Beschäftigung der Arbeitnehmer oder der Selbständigen ausschließlich mit privaten Zielsetzungen erfolgt.

Darüber hinaus können entsendete Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen von der LIMOSA-Meldepflicht befreit werden.

Dies sind u.a.:
- Personen, die für die Installation oder Montage von Gütern zuständig sind (ausgenommen Arbeiten im Baugewerbe),
- Personen, die für dringende Reparatur- oder Wartungsarbeiten verantwortlich sind,
- Fahrer im internationalen Kraftverkehr,

- Teilnehmer an wissenschaftlichen Kongressen oder Versammlungen in einem begrenzten Kreis,
- selbstständige Geschäftsleute,
- selbständige Fahrer,
- Sportler,
- Künstler,
- Diplomaten,
- Personen im Dienst internationaler Organisationen und
- Behördenpersonal.

Ausführlichere Informationen finden Sie unter www.limosa.be.

Außerdem steht ein LIMOSA Contact-Center (Tel.: 02/788 51 57) zu Iher Verfügung, falls Sie Probleme in Bezug auf die elektronische Meldung haben.

K A P I T E L 8

VERPFLICHTUNGEN ZAHLENDER DRITTER

2.1.801 Die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit betrachtet einen zahlenden Dritten als jemand, der im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers Löhne auszahlt, auf die Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden. In der Praxis handelt es sich meistens um Fonds für Existenzsicherheit; jeder kann jedoch als zahlender Dritter fungieren.

Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, beim LSS eine Meldung einreichen und die geschuldeten Beiträge zahlen muss. Auch müssen alle, die zum ersten Mal als zahlende Dritte auftreten, dies beim LSS melden, sogar dann, wenn sie bereits im eigenen Namen Personal beschäftigen.

Der zahlende Dritte kann von diesen Verpflichtungen befreit werden. Dazu muss er dem Arbeitgeber über jeden Arbeitnehmer alle Informationen zur Verfügung stellen, so dass der Arbeitgeber seine Meldung innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist unter Berücksichtigung der Löhne einreichen kann, die der Dritte auszahlte. Der Dritte muss in diesem Fall die jeweiligen Einbehaltungen unverzüglich an den Arbeitgeber weiter überweisen.

Wenn der Dritte diese Möglichkeit nicht nutzt, muss er unverzüglich nach Auszahlung dem Arbeitgeber oder verschiedenen Arbeitgebern den Betrag der Löhne melden, die er in ihrem Namen auszahlte. In bestimmten Fällen muss der Arbeitgeber nämlich die durch einen Dritten gezahlten Lohnteile berücksichtigen, um seine Meldung zu erstellen (beispielsweise um den Sonderbeitrag für die Sozialversicherung zu berechnen).

Wenn sich die Zahlung an einen Arbeitnehmer auf verschiedene Arbeitgeber bezieht (z.B. ein Jahresendprämie, die an einen Arbeitnehmer gezahlt wurde, der in der Referenzperiode bei mehreren Arbeitgebern arbeitete), teilt der Dritte jedem Arbeitgeber den Betrag mit, den er in seinem Namen zahlte.

2.1.802 Die Ausgleichskassen, mit Ausnahme der Fonds für Existenzsicherheit und dem Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid [Staatliche Urlaubskasse für die Diamantindustrie], die zur Ausführung der Gesetzgebung über die Bewilligung einer Anzahl von Feiertagen im Jahr gegründet wurden, um gewissen Arbeitnehmern den Lohn für diese Tage auszuzahlen, fallen nicht unter die obigen Regeln. Diese Kassen müssen bei jeder Zahlung die Einbehaltungen vornehmen und den jeweiligen Betrag, mitsamt dem Arbeitgeberbeitrag, jedes Quartal und innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen an das LSS überweisen. Sie füllen jedoch nur eine einzige Meldung im Jahr aus, die am Ende des Quartals nach dem vergangenen Dienstjahr und innerhalb der für dieses Quartal geltenden Frist beim LSS eingehen muss.

K A P I T E L 9

Geschäftsübergabe

A. EINLEITUNG

2.1.901 Artikel 41 quinquies des Gesetzes vom 27.06.1969, das am 23.02.2007 in Kraft trat, schafft im Rahmen der Übergabe eines Geschäfts im Eigentum oder Nießbrauch zwei neue Schutzmaßnahmen zugunsten der Rechte des LSS. Diese Maßnahmen sind integraler Bestandteil des vierten Eintreibungswegs.

Mit der ersten Maßnahme legt das Gesetz dem Überlasser die Verpflichtung auf, das LSS von der Übergabe eines Geschäfts in Kenntnis zu setzen. Die zweite Maßnahme sieht eine gesamtschuldnerische Haftung des Geschäftsübernehmers für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, Beitragserhöhungen und Verzugszinsen vor.

B. ANWENDUNGSBEREICH

2.1.902 Darunter werden verstanden: alle entgeltlichen oder unentgeltlichen Übertragungen von Eigentum oder Nießbrauch zwischen Lebenden unabhängig von der Rechtsform (Verkauf, Tausch, Schenkung, Gesellschaftseinlage, Vergleich), ausgenommen der Teilung. Die Nießbrauchbestellung ist damit ebenfalls gemeint.

Die Übertragung muss eine Gesamtheit von Gütern betreffen, die sich aus einen oder mehreren Elementen zusammensetzen, die die Beibehaltung der Kunden ermöglichen, die für die Ausübung eines freien Berufes, Amtes oder Postens oder eines Industrie-, Handels- oder Landwirtschaftsunternehmens angewandt werden.

Beispielsweise können folgende Elemente als Elemente betrachtet werden, die die Beihaltung des Kundenbestands ermöglichen: das Firmenzeichen, das Mietrecht, die vorhandenen Vorräte, EDV, Kundenstamm, Patentansprüche, Marken, das Recht, den Namen der Firma zu führen.

Ausgenommen bei Simulation der Parteien werden von der Anwendung dieser Bestimmung ausgeschlossen:

-die Übertragung von Anteilen und anderer repräsentativer Teile des Gesellschaftskapitals,
-die Übertragung alleinstehender Elemente, die nicht ausreichen, um einen unabhängigen Betrieb zu errichten.

Ferner werden aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen:

-die Übertragungen, die durch einen Kommissar in Bezug auf die Aussetzung oder durch einen Konkursverwalter ausgeführt werden,
- Fusionen, Teilungen und andere ähnliche Vorgänge, die durch das Gesellschaftsgesetzbuch geregelt sind.

C. AUSSETZUNG DER DRITTWIRKSAMKEIT DER ÜBERTRAGUNG

2.1.903 Solange die Bekanntmachung nicht erfolgt, ist die Übertragung dem LSS gegenüber nicht wirksam; dies bedeutet, dass das Landesamt in Bezug auf die übertragenen Güter alle Sicherungs- und Vollstreckungsmaßnahmen zur Wahrung oder Durchsetzung seiner Rechte ergreifen kann. Ungeachtet der Übertragung wird der

Rechtsweg beschritten und es werden Sicherungsmaßnahmen in Bezug auf die übertragenen Güter ergriffen.

Sobald die Bekanntgabe erfolgt ist, ist die Übertragung gegenüber dem Landesamt während einer Frist von 30 Tagen ab dem Datum der Bekanntmachung nicht wirksam.

Die Bekanntmachung einer Geschäftsübergabe im vollen Eigentum oder im Nießbruch besteht aus der Übermittlung einer beglaubigten Abschrift oder einer Abschrift der Übertragungsurkunde an das LSS, deren Vollständigkeit und Echtheit auf Betreiben des Überlassers oder des Übernehmers von allen Vertragsparteien bestätigt wurde.

Angesichts der Bedeutung des Datums der Bekanntmachung wird empfohlen, die Dokumente per Einschreiben an das Landesamt für Soziale Sicherheit, Direktion Einnahme, Dienst Bescheinigungen, Place Victor Hortaplein, 11 in 1060 Brüssel zu senden.

D. DIE GESAMTSCHULDNERISCHE HAFTUNG DES ÜBERNEHMERS

2.1.904 Die zweite Maßnahme sieht eine Regelung der gesamtschuldnerischen Haftung des Übernehmers vor.

Wenn der Überlasser nach Ablauf der Frist der Drittwirksamkeit gegenüber dem LSS Schuldner ist, haftet der Übernehmer gesamtschuldnerisch für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, Beitragserhöhungen und Verzugszinsen, die der Überlasser in Höhe des Betrages schuldet, der von ihm bereits überwiesen oder überreicht wurde oder eines Betrages, der dem Nennwert der Anteile entspricht, die vor Ablauf der oben genannten Frist für die Übergabe zuerkannt wurden.

E. AUSNAHME: DAS ZERTIFIKAT

2.1.905 Die beiden oben beschriebenen Maßnahmen werden nicht angewandt, wenn der Überlasser der Übertragungsurkunde ein Zertifikat beifügt, das vom LSS ausschließlich zu diesem Zweck innerhalb einer Frist von 30 Tagen vor der Bekanntgabe der Vereinbarung ausgestellt wurde.

Dieses Zertifikat bescheinigt, dass der Überlasser am Tag des Antrags keinen einzigen Beitrag schuldet, der eine rechtsgültige und feststehende Schuld darstellt und dass die gleiche Person keinem gerichtlichen Verfahren zur Zwangseintreibung der Beiträge unterliegt.

Das Zertifikat wird durch das LSS innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Antragstellung durch den Überlasser überreicht oder abgelehnt.

Gemäß Gesetz muss das Landesamt die Ausstellung des Zertifikats ablehnen, wenn am Tag des Antrags festgestellt wurde, dass der Überlasser eine Schuld hat, die eine rechtsgültige und feststehende Schuld gegenüber dem LSS darstellt.

Das ausgestellte Zertifikat hat eine Gültigkeitsdauer von 30 Tagen.

Der Überlasser kann den Antrag auf Ausstellung eines Zertifikats an die bereits genannte Postanschrift oder aber per E-Mail an ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be oder per Fax an 02/509.31.45 senden.

Der Antrag ist in zweifacher Ausfertigung nach einem festgelegten Muster einzureichen, das auf der Website des LSS verfügbar ist: http://www.rsz.fgov.be/de/all-attests.html.

TITEL 2

Verpflichtungen in Bezug auf in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommene Regelungen

K A P I T E L 1

Kranken- und Invaliditätsversicherung

2.2.101 Arbeitgeber, die Mitglieder des Landesamtes für Soziale Sicherheit sind, müssen keine Beitragsscheine mehr erstellen.

Diese Aufgabe wird durch das Landesamt für Soziale Sicherheit übernommen, das anhand der Lohn- und Arbeitszeitangaben in den Arbeitgebermeldungen normalerweise elektronische Beitragsscheine an die Versicherungsanstalten senden wird.

Wenn kein elektronischer Beitragsschein aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der Nationalregister- oder Bisnummer auf den Meldungen oder im Personalbestand der Versicherungs-anstalten versandt werden kann, wird das LSS einen Beitragsschein aus Papier erstellen und an den Arbeitgeber senden, bei dem der Arbeitnehmer in der auf dem Schein angegebenen Einbehaltungsperiode beschäftigt war.

Im Konkursfall wird der Beitragsschein an den Konkursverwalter weitergeleitet.

Diese Beitragsscheine aus Papier haben die Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen den Arbeitnehmern zu übergeben. Diese Schriftstücke wurden auf Vorder- und Rückseite bedruckt: die eine Seite mit niederländischem, die andere mit französischem Text. Gemäß der bestehenden Sprachgesetzgebung entscheidet der Arbeitgeber, in welcher Sprache der Zettel verfasst sein muss, und durchkreuzt den ungeeigneten Text.

Wenn der Arbeitgeber den Beitragsschein nicht dem Arbeitnehmer zukommen lassen kann, weil die Adresse falsch ist oder weil der Betreffende ins Ausland umgezogen ist, muss dieses Schriftstück an die Direktion Kontrolle der Beiträge des Landesamtes für Soziale Sicherheit unter Angabe des Grundes, weshalb das Schriftstück dem Arbeitnehmer nicht zur Verfügung gestellt werden konnte, gesandt werden.

Für Meldungen, die sich auf eine Beschäftigungsperiode vor dem ersten Quartal 1994 beziehen, müssen Arbeitgeber weiterhin Beitragsscheine aus Papier erstellen und ihren Arbeitnehmern zukommen lassen.

Im Falle des Verlustes dieses Beitragsschein aus Papier wird das Landesamt für Soziale Sicherheit ein Duplikat anfertigen. Dieses Schriftstück wird ohne Intervention seitens des Arbeitgebers an die Versicherungsanstalt des Arbeitnehmers weitergeleitet.

K A P I T E L 2

Arbeitslosigkeit

2.2.201 Den Arbeitnehmern, deren Versicherungspflicht die Arbeitslosenregelung einschließt, muss der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitslosigkeit folgende Dokumente übergeben.

Bei einer Vollarbeitslosigkeit, d.h. bei Beendigung des Arbeitsvertrags sogar dann, wenn die Beendigung dem Arbeitnehmer zuzuschreiben ist: von Amts wegen eine „Arbeitslosigkeits-bescheinigung - Arbeitsbescheinigung“ C4. Diese Bescheinigung hat er spätestens am letzten Arbeitstag vor der Arbeitslosigkeitsperiode dem betreffenden Arbeitnehmer zu übergeben.

Bei einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit, d.h. wenn der Arbeitnehmer in der Periode der Arbeitslosigkeit durch einen Arbeitsvertrag an seinen Arbeitgeber gebunden bleibt, seine Arbeitsleistungen jedoch zeitweilig reduziert oder ausgesetzt wurden:

- wegen mangelnder Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge ungünstiger Witterung: von Amts wegen ein Kontrollformular C 3.2.A
  Der Arbeitgeber muss die vom LfA zur Verfügung gestellten, nummerierten Kontrollformulare C 3.2 A verwenden. Dieses Formular muss er spätestens am ersten tatsächlichen Tag der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer vor der normalen Anfangszeit der Arbeit übergeben.
  Er muss die Aushändigung dieser Bescheinigung in einem Validierungsbuch angeben. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber spätestens am Tag der Abgabe des Formulars die folgenden Daten im Validierungsbuch eintragen: den Abgabemonat, die Nummer des Formulars C 3.2 A und die Identität des Arbeitnehmers. Dieses Validierungsbuch muss vorher durch das befugte Arbeitslosenamt des LfA beglaubigt und für Kontrolleure bereitgehalten werden. Für das Zusammenstellen, Ausfüllen, Validieren, Zurverfügunghalten und Aufbewahren des Validierungsbuchs gelten besondere Regeln. Informationen dazu können bei den Arbeitslosenämtern oder der Zentralverwaltung des LfA angefordert werden.
  Am Monatsende muss der Arbeitgeber eine **elektronische Meldung** MSR-Szenario 5 „Monatliche Meldung der Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit“ erstellen oder ein Formular C 3.2-ARBEITGEBER (Bescheinigung von vorübergehender Arbeitslosigkeit) abgeben und so monatlich pro Tag die tatsächlichen Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit melden.
  Das Kontrollformular C 3.2 A gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jedes neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 A erhalten.
- wegen einer technischen Störung, höherer Gewalt, Betriebsschließung wegen Jahresurlaub oder Ausgleichsruhe (für den Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Leistungen im vergangenen Jahr kein oder kein vollständiges Urlaubsgeld genießt oder der wegen seines kürzlichen Dienstantritts keinen Anspruch auf Ausgleichsruhezeit hat), Streik oder Lockout (d.h. wenn die Arbeitslosigkeit die direkte oder indirekte Folge eines Streiks im Unternehmen selbst oder in einem anderen Unternehmen ist): von Amts wegen ein Kontrollformular C 3.2.A
  Der Arbeitgeber muss die vom LfA zur Verfügung gestellten, nummerierten Kontrollformulare C 3.2 A verwenden. Dieses Formular muss er spätestens am ersten tatsächlichen Tag der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer vor der normalen Anfangszeit der Arbeit übergeben.
  Am Monatsende muss der Arbeitgeber eine **elektronische Meldung** MSR-Szenario 5 „Monatliche Meldung der Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit“ erstellen oder ein Formular C 3.2-ARBEITGEBER

(Bescheinigung von zeitweiliger Arbeitslosigkeit) abgeben und so monatlich pro Tag die tatsächlichen Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit melden.
Das Kontrollformular C 3.2 A gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jedes neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 A erhalten.

Der Arbeitgeber muss die Formulare C 3.2 -ARBEITGEBER in folgenden Fällen in zwei Exemplaren übergeben, wobei ein Exemplar als Unterstützungsantrag und eins als Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit dient:

- in der ersten Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit in jeder Referenzperiode, die am 01. Oktober beginnt und am 30. September des folgenden Jahres endet;
- bei jeder Änderung der konventionellen Arbeitsregelung, die das Statut des Arbeitnehmers ändert (im Sinne der Artikel 28 und 29 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 handelt es sich um folgende Statutarten: Vollzeitarbeitnehmer, Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrecht-erhaltung der Rechte und freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer);
- auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann auch eine elektronische Meldung MSR-Szenario 2 „Jährliche Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ verwenden.

Hinweis: Die alten Formulare C 3.2, C 3.2 B und C 103 können noch bis September 2004 (sofern noch vorrätig) benutzt werden.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer muss der Arbeitgeber am Anfang der Teilzeitbeschäftigung eine elektronische „Meldung des Beginns der Teilzeitarbeit mit Aufrechterhaltung der Rechte“ über das Extranet des LSS oder mittels eines Papierformulars C131A - Arbeitgeber „Arbeitslosig-keits-bescheinigung für die Inaktivitätsstunden“ für jeden Teilzeitarbeiter ausstellen, der darum bittet. So kann der Arbeitnehmer das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte beantragen. Die wichtigsten Angaben, die mit dieser elektronischen Meldung oder diesem Formular mitgeteilt werden, sind das Anfangsdatum der Teilzeitarbeit, die Arbeitsregelung und der Bruttolohn.

Arbeitnehmern, die eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragt haben (diese Arbeitnehmer haben den Teil A des Formulars C131A - Arbeitnehmer ausgefüllt) muss der Arbeitgeber von Amts wegen nach jedem Kalendermonat entweder eine elektronische „monatliche Teilzeitarbeitsmeldung“ über das Extranet des LSS oder ein Papierformular C131B „Leistungserklärung in einer Teilzeitarbeitsordnung“ mit Angabe der tatsächlich geleisteten Stunden am Tag und des tatsächlich verdienten Bruttolohns senden. So kann der Arbeitslosen-versicherungssektor die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens des Arbeitnehmers berechnen.

Für Teilzeitarbeitnehmer muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers eine „Arbeitsbescheinigung“ (Formular C4) ausstellen. Mit dieser Bescheinigung kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass er Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Die Zahlstelle gibt in Rubrik III an, ob der Arbeitgeber auch diese Rubrik ausfüllen muss.

Die Arbeitgeber können die o.a. Papierformulare bei den Arbeitslosenämtern des LfA, bei der Zentralverwaltung des LfA, Keizerlaan / Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel, Tel. 02 515 41 11, beantragen oder von der Website des LfA (www.rva-onem.fgov.be) herunterladen.

Die elektronische Meldung ist über die Site des LSS oder die auf dem Extranet des LSS vorgesehenen Batch-Verfahren möglich.

K A P I T E L 3

Renten

2.2.301

Erkennungsnummer des Arbeitnehmers:

Seit dem ersten Quartal 1990 muss für alle Arbeitnehmer und für alle Sektoren der sozialen Sicherheit die Erkennungsnummer des Nationalregisters oder des Bisregisters der zentralen Datenbank der Sozialen Sicherheit als einzige Erkennungsnummer verwendet werden.

In erster Instanz kann der Arbeitgeber diese Erkennungsnummer bei seinem Arbeitnehmer anfordern (Personalausweis, SIS-Karte oder sonstiges Identitätsdokument).

Wenn der Arbeitnehmer diese Nummer nicht kennt, kann der Arbeitgeber sie bei CIMIRe, Zuidertoren / Tour du Midi, 1000 Brüssel über das Modell 350A anfordern, das bei dieser Anstalt an der oben genannten Adresse oder über die Website (www.cimire.be) erhältlich ist. CIMIRe identifiziert die Arbeitnehmer und aktualisiert ihre Laufbahnangaben für die soziale Sicherheit.

Wenn der Arbeitnehmer noch keine National- oder Bisregisternummer erhalten hat und der Arbeitgeber diese nicht mitteilen kann, werden auf der Quartalsmeldung Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort und Geschlecht angegeben. Wenn eine dieser Angaben fehlt, müssen zusätzlich die vollständige Adresse und die Staatsbürgerschaft gemeldet werden.

Der Arbeitgeber füllt das Modell 350A sorgfältig aus und leitet es an CIMIRe weiter. Wenn sich der Arbeitnehmer im Ausland aufhält und zum ersten Mal in Belgien beschäftigt wird, muss eine Kopie eines offiziellen Identitätsdokuments beigelegt werden. CIMIRe schickt dem Arbeitgeber das Modell 350A mit der Erkennungsnummer zurück. Der Arbeitgeber teilt seinerseits dem Arbeitnehmer diese Nummer mit.

2.2.302

Informationen im Zusammenhang mit der Gewährung einer Alters- oder Hinterbliebenenpension in der Regelung für Arbeitnehmer:

Für alle Informationen im Zusammenhang mit den Gewährungsbedingungen für die Pension können sich die Arbeitnehmer an das Landespensionsamt, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel wenden (Tel. 02 529 21 11).

Die Pension kann bei der Gemeindeverwaltung des Hauptwohnsitzes beantragt werden. Der Antrag darf auch direkt beim Landespensionsamt eingereicht werden, und dies entweder:

- im Zuidertoren/Tour du Midi;
- in einem Regionalbüro;
- an einem Sprechtag, der durch das Landesamt in zahlreichen Gemeinden abgehalten wird.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Alterspension von Amts wegen den Personen gewährt wird, die frühestens am 01.12.2003 das normale Pensionsalter erreichen (65 Jahre für Männer und zur Zeit 63 Jahre für Frauen).

K A P I T E L 4

Kindergeld

2.2.401

Jeder Arbeitgeber muss sich innerhalb von 90 Tagen, nachdem er zum ersten Mal Personal einstellt, dem er Lohn oder Gehalt zahlt und das Anspruch auf Kindergeld hat, Mitglied einer von ihm gewählten Kindergeldkasse werden. Diese Kasse wird die durch die Kindergeldregelung vorgesehenen Vorteile den beschäftigten Arbeitnehmern zuweisen. Der Beitritt ist obligatorisch, sogar dann, wenn kein einziger beschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf Kindergeld erheben kann.

Achtung: Für folgende Personen ist kein Beitrag für Kindergeld an das LSS erforderlich:

- Hausangestellte;
- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- vor dem 01.01.1999 in Dienst getretenes akademisches Personal der freien Universitäten und hiermit gleichgestellten Anstalten.

Für die beiden ersten Kategorien müssen Arbeitgeber keiner Kindergeldkasse beitreten. Für akademisches Personal müssen sie hingegen einer Kindergeldkasse beitreten und die jeweiligen Beiträge direkt an diese Kasse zahlen.

Auf Anfrage erhalten die Arbeitgeber bei der Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer eine Liste der Anstalten, die mit der Anwendung der koordinierten Gesetze über Kindergeld für Arbeitnehmer betraut sind.

Der Arbeitgeber, der es versäumt, innerhalb der gesetzten Frist eine Kindergeldkasse zu wählen, wird von Amts wegen als Mitglied bei der o.a. Zentralanstalt eingetragen.

Alle weiteren Informationen können Sie bei Ihrer Kindergeldkasse oder der Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer, Trierstraat / Rue Trèves 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 31 (Niederländisch) oder 02 237 23 32 (Französisch) anfordern.

Was das Kindergeld selbst betrifft (Gewährungsbedingungen, Höhe usw.), wenden Sie sich bitte an Ihre Kindergeldkasse oder das Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer, Trierstraat / Rue Trèves 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 40 (Niederländisch) oder 02 237 23 20 (Französisch) anfordern.

K A P I T E L 5

Jahresurlaub

1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrlinge.

2.2.501 Der Arbeitgeber im Privatsektor, der entweder Arbeiter und Gleichgestellte oder Hausangestellte bzw. Lehrlinge beschäftigt, wird automatisch als Mitglied bei einem Urlaubsfonds eingetragen. Diese automatische Eintragung erfolgt bei der ersten Änderungsmeldung von Arbeitgeberangaben durch das LSS an das Landesamt für Jahresurlaub (LJU) über das System des letztgenannten Amtes, abhängig von der Aktivität der betreffenden Arbeitnehmer.

Das Landesamt für Jahresurlaub meldet den Arbeitgebern, dass sie - im Interesse ihrer Arbeiter - die Quartalsmeldungen mit Lohn- und Arbeitszeitangaben der Arbeitnehmer rechtzeitig einreichen müssen. Die vorgesehene Mindestfrist – zwischen dem Zeitpunkt der Registrierung der (angenommenen) Meldung durch das LSS und der Auszahlung des Urlaubsgelds durch die Urlaubsfonds – beträgt 6 Wochen.

Um eine korrekte Auszahlung des Urlaubsgeldes gewährleisten zu können, drängt das LJU auf Angabe der richtigen Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit (Nationalregister- oder Bisnummer) auf den Lohnaufstellungen.

2. Angestellte und Lehrlinge

2.2.502 Der Sozialsicherheitsbeitrag für Angestellte und Lehrlinge umfasst keinen Anteil für Jahresurlaubsgeld; der Arbeitgeber zahlt dieses Urlaubsgeld direkt an den Arbeitnehmer. Ein Arbeitgeber, der nur Angestellte beschäftigt, muss deshalb keinem Urlaubsfonds beitreten.

Für alle Informationen bezüglich des Urlaubsgeldes für einen Angestellten können Sie sich an den FÖD Soziale Sicherheit, Sozialinspektion, Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 - 1000 Brüssel oder ein regionales Amt der Sozialinspektion dieses FÖD wenden.

K A P I T E L 6

Arbeitsunfälle

2.2.601 Jeder Arbeitgeber (natürliche Person, Gesellschaft, VoE...), der Personal beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsunfallversicherung bei einer in Belgien anerkannten Versicherungsanstalt abzuschließen. Ein Beitritt zum LSS beinhaltet nämlich keine Deckung für Arbeitsunfälle.

Diese Verpflichtung gilt ab dem ersten Tag der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers. Eine rückwirkende Deckung ist nicht gestattet.

Das Arbeitsunfallgesetz ist auf alle Arbeitnehmer anwendbar, sowohl Arbeiter als auch Angestellte, Hausangestellte, Studenten usw. Auch in der Probezeit ist die Versicherung obligatorisch. Die Versicherungspflicht gilt gleichfalls für Personen, die wegen der kurzen Dauer ihrer Leistungen nicht unter das Gesetz fallen (siehe Teil I).

Ab dem 01.01.2003 gilt das Prinzip der „Versicherungseinheit“. Eine Arbeitsunfallpolice deckt alle Personalkategorien. Die Möglichkeit, separate Policen für verschiedene Betriebssitze und für Hausangestellte (die sozialversicherungspflichtig sind oder nicht) bleibt bestehen.

Im Rahmen von E-Government und der Modernisierung der sozialen Sicherheit hat der Fonds für Arbeitsunfälle in Zusammenarbeit mit Versicherungsunternehmen, die für den Bereich Arbeits-unfälle zugelassen sind, ein elektronisches Policenverzeichnis erstellt. Dieses Verzeichnis erwähnt für jeden Arbeitgeber, der beim LSS eingetragen wurde, bei welchem Versicherungsunternehmen er eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen hat und für welche Periode.

Dieses Verzeichnis dient unter anderem dazu:

- die elektronische Meldung von Arbeitsunfällen über das Portal der sozialen Sicherheit zu erleichtern und diese dem richtigen Versicherungsunternehmen zuzuleiten;
- die Lohn- und Arbeitszeitangaben, die dem LSS mitgeteilt wurden, den Versicherungs-unternehmen zur Berechnung der Prämien zur Verfügung zu stellen, so dass die administrative Last für den Arbeitgeber verringert wird;
- die Aufsicht über die Einhaltung der Versicherungspflicht, der jeder Arbeitgeber nachkommen muss, zu optimalisieren.

Ausschlag gebend für das Funktionieren dieses Verzeichnisses ist die Eintragungsnummer des Arbeitgebers beim LSS. Ohne diese Nummer kann das Versicherungsunternehmen die Police nicht in das Verzeichnis aufnehmen.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Ihr Arbeitsunfallversicherer über Ihre korrekte LSS-Nummer verfügt. Wenn dies nicht der Fall ist, teilen Sie oder Ihr Makler diese Nummer mit der Nummer der Police(n) am besten möglichst schnell Ihrem Versicherungsunternehmen mit.

Der neue Arbeitgeber, der die obligatorische DIMONA-Meldung einreicht, erhält automatisch eine vorläufige LSS-Eintragungsnummer. Auf der Basis der vorläufigen Nummer kann der Arbeitsunfall-versicherer die Police in das Verzeichnis aufnehmen. Die später zugewiesene, endgültige LSS-Eintragungs-nummer wird automatisch in das Policenverzeichnis aufgenommen.

Wenn Sie entgegen allen Erwartungen und Verpflichtungen nicht versichert sein sollten, schließen Sie sofort eine Arbeitsunfallversicherungspolice ab. Bei Nichtversicherung werden nicht nur Strafsanktionen fällig, sondern gehen Sie auch hohe finanzielle Risiken ein.

Der Fonds für Arbeitsunfälle ist dazu verpflichtet, nicht oder nicht rechtzeitig versicherte Arbeit-geber von Amts wegen aufzunehmen. Der dafür geforderte Beitrag

ist nicht als Versicherungs-prämie, sondern als Geldstrafe zu betrachten, deren Höhe durch die Dauer der Nichtversicherung und die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer in der nicht versicherten Periode bestimmt wird.

Wenn sich ein Arbeitsunfall während einer nicht versicherten Periode ereignet, wird der Fonds für Arbeitsunfälle für die Entschädigung des Opfers aufkommen, diese Kosten jedoch dem nicht versicherten Arbeitgeber gegenüber geltend machen. Wenn es sich um einen schweren Unfall handelt, können diese Kosten erheblich sein, entsprechend auch die finanziellen Folgen für den nicht versicherten Arbeitgeber.

Für zusätzliche Informationen oder eine Liste der anerkannten Versicherungsunternehmen wenden Sie sich bitte an den Fonds für Arbeitsunfälle, Dienststelle *Ambtshalve Aansluitingen/Affiliations d'office* [Eintragungen von Amts wegen], Troonstraat / Rue du Trône 100 in 1050 Brüssel (Tel. 02 506 84 77, Fax. 02 506 84 15).

TITEL 3

Sonstige Verpflichtungen

K A P I T E L 1

Personalunterlagen

2.3.101

In diesen Anweisungen finden Sie eine ausführliche Darlegung der Verpflichtungen, die der Arbeitgeber in Bezug auf das LSS einhalten muss. Ein Arbeitgeber, der Personal beschäftigt, ist dazu verpflichtet, bestimmte Sozialdokumente zu führen. Einige Beispiele dafür sind:

- die individuelle Konto;
- das Personalregister;
- das Anwesenheitsregister im Gartenbausektor.

Für Informationen zum Erhalt, Ausfüllen und Führen dieser Unterlagen wenden Sie sich bitte an die Inspektion der Sozialgesetze des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) oder an die Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit, Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 - 1000 Brüssel (Tel. 02 528 62 20) oder eines der regionalen Ämter des LSS.

Einige dieser Pflichten werden mit Einführung der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung erheblich vereinfacht (siehe Anweisungen im Zusammenhang mit DIMONA).

K A P I T E L 2

Datenschutz

2.3.201 Jeder Arbeitgeber muss Arbeitnehmer, über die er Daten persönlicher Art gespeichert oder empfangen hat, über die Bestimmungen des Gesetzes vom 15.01.1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit und ihre Ausführungserlässe unterrichten, die dem Schutz der Privatsphäre dienen.

Die koordinierten Texte dieses Gesetzes und seiner Ausführungserlässe können über die Website der Zentralen Datenbank (http://www.ksz.fgov.be), in der Rubrik „Wetgeving“ (NL) oder „Législation“ (FR) abgefragt werden. Wer keinen Internetzugang hat, kann die Texte auch schriftlich oder telefonisch beim Sekretariat des Studiendienstes der Zentralen Datenbank bestellen, in 1040 Brüssel, Sint-Pieterssteenweg / Chaussée Saint-Pierre 375 (Tel. 02 741 84 27).

DRITTE TEIL

BERECHNUNG DER BEITRÄGE

TITEL 1

Beschreibung der Grundbegriffe

K A P I T E L 1

Der Begriff Quartal

3.1.101 Die Meldung beim LSS bezieht sich stets auf ein Quartal. Für Arbeitnehmer, die pro Kalendermonat bezahlt werden, entspricht das LSS-Quartal dem Kalenderquartal. Für Arbeitnehmer, die nicht pro Kalendermonat, sondern beispielsweise pro Woche oder alle vier Wochen bezahlt werden, darf eine Zahlungsperiode nicht über zwei Quartale verteilt sein. Für diese Arbeitnehmer ist mit Quartal die Zeitdauer mit den Zahlungsperioden gemeint, deren Schlußdatum in das gleiche Kalenderquartal fällt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27.03.2003. Die Löhne für die Periode vom 28. bis 31.03.2003 werden auf der Meldung für das zweite Quartal 2003 angegeben.

In Abweichung vom oben Stehenden endet das vierte Quartal jeden Jahres am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal jeden Jahres am 01. Januar des betreffenden Jahres.
Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27. Dezember. Löhne für die Zeit vom 28. bis 31. Dezember werden in der Meldung für das vierte Quartal angegeben.

K A P I T E L 2

Der Begriff Arbeitstag

3.1.201 Auf der Quartalsmeldung muss für jeden Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitstage angegeben werden. Dies ist aus verschiedenen Gründen wichtig, z.B. für die Gewährung der harmonisierten Ermäßigung, die Berechnung der Beiträge auf pauschale Tagesbeträge usw.

Dieses Kapitel beschreibt zunächst den Begriff des Arbeitstages im allgemeinen Sinne. Danach werden die Kategorien der Arbeitnehmer erörtert (Lehrlinge, Seefischer, Heimarbeiter), für die Sonderregelungen bei der Bestimmung der Anzahl der Arbeitstage gelten.

Weitere Erklärungen zur Art und Weise, wie Arbeitstage und sonstige Tage gemeldet werden müssen, finden Sie in Teil 6.

A. ALLGEMEIN

3.1.202 Nur folgende Tage dürfen auf den Quartalsmeldungen als Arbeitstage vorkommen:

- Tage, an denen normale effektive Arbeit geleistet wird;
- Tage, an denen keine Arbeit geleistet wird, für die der Arbeitgeber jedoch Lohn zahlt, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden (z.B. Feiertage, Tage der kurzfristigen Beurlaubung, gesetzliche und zusätzliche Urlaubstage von Angestellten usw.);
- Ausgleichsruhetag mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Bausektor;
- Tage des gesetzlichen Urlaubs für Arbeiter (= Tage, die durch einen von einem offiziellen Urlaubsorgan ausgestellten Urlaubsscheck gedeckt sind).

B. LEHRLINGE

3.1.203 Neben den oben beschriebenen Arbeitstagen gelten Unterrichtstage für Lehrlinge als Arbeitstage.

C. SEEFISCHER

3.1.204 Die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage von Seefischern wird bestimmt, indem die im Hafen verbrachten Arbeitstage zu den Fahrttagen hinzugezählt werden.

Als ein Fahrttag gilt:

- die Anwesenheit auf dem Meer für mindestens vier Stunden im Laufe eines Kalendertags.
- die Seefahrt während einer Periode von mindestens 4 Stunden, die sich auf 2 aufeinanderfolgende Kalendertage erstrecken, ohne 4 Stunden pro Kalendertag zu erreichen
- die Ausfahrt für eine Periode von mehr als 4 Stunden, ohne 24 Stunden zu überschreiten; bei Überschreitung (auch um weniger als 4 Stunden) wird die Dauer der Überschreitung als neuer Fahrttag gezählt.

In den folgenden Beispielen wird jeweils angegeben, wann der Meeresfischer den Hafen verlässt und wann er zurückfährt. Diese Beispiele dienen nur zur Veranschaulichung der neuen Beschreibung des Fahrttags und spiegeln nicht unbedingt die tatsächliche Situation wider.

Beispiel 1:
Ausfahrt am 6. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 7. März 7.00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 7. März um 9.20 Uhr, Rückfahrt am 8. März um 10.25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)
Ausfahrt am 8. März um 11:50 Uhr, Rückfahrt am 9. März um 10:35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 9. März um 12.35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 3:50 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Gesamt: 5 Tage.

Beispiel 2:
Ausfahrt am 6. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 3:50 Uhr: 4 Arbeitstage (3 x 24 Stunden + 17,25 Überschreitung)

Gesamt: 4 Tage.

Beispiel 3:
Ausfahrt am 6. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 7. März 7.00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 7. März um 9.20 Uhr, Rückfahrt am 8. März um 10.25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)
Ausfahrt am 8. März um 11.50 Uhr, Rückfahrt am 9. März um 10.35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 9. März um 12.35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 14.00 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Gesamt: 6 Tage.

D. HEIMARBEITER

3.1.205 Weil nicht immer bekannt ist, an welchen Tagen Heimarbeiter tatsächlich arbeiten, akzeptiert das LSS, dass für sie die Anzahl der Arbeitstage aufgrund desselben Kriteriums wie in der Arbeitslosen-gesetzgebung festgelegt wird. In diesem Fall wird deshalb der Quartalslohn durch 1/26 des Betrags des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens geteilt. Erhält man keine komplette Zahl, wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Tageszahl jedoch die Zahl der Kalendertage (mit Ausnahme von Sonntagen) des Quartals überschreitet, bleibt die Zahl der Arbeitstage auf diese letzte Anzahl begrenzt.

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt:
- 1.140,24 EUR vom 01.06.2001 bis 31.01.2002;
- 1.163,02 EUR vom 01.02.2002 bis 31.05.2003;
- 1.186,31 EUR vom 01.06.2003 bis 30.09.2004;
- 1.210,00 EUR vom 01.10.2004 bis 31.07.2005;
- 1.234,20 EUR vom 01.08.2005 bis 30.09.2006;
- 1.258,91 EUR vom 01.10.2006 bis 31.03.2007;
- 1.283,91 EUR vom 01.04.2007 bis 31.12.2007;
- 1.309,59 EUR vom 01.01.2008 bis 30.04.2008;
- 1.335,78 EUR ab 01.05.2008
- 1.335,78 EUR vom 01.05.08 bis 31.08.08;

- 1.362,49 EUR vom 01.09.2008 bis 30.09.2008;
- 1.387,49 EUR ab 01.10.2008.

K A P I T E L 3

Lohnbegriff

3.1.301 In diesem Kapitel wird erläutert, auf welche Beträge Sozialsicherheitsbeiträge fällig sind.

Nach einer allgemeinen Beschreibung des Lohnbegriffs werden einige Vorteile erörtert, die aufgrund ihrer Art besondere Probleme aufwerfen. Am Ende des Kapitels werden die Vorteile aufgelistet, die vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind.

A. RECHTSGRUNDLAGE

3.1.302 Der Begriff des Lohns, auf den die Sozialsicherheitsbeiträge zu berechnen sind, wird durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer bestimmt. Der König kann diesen Begriff jedoch durch einen im Ministerrat gefassten Beschluss erweitern oder einschränken. Diese Befugnis hat er wiederholt genutzt. Dieses Kapitel berücksichtigt diese Erweiterungen und Einschränkungen.

B. BESCHREIBUNG

3.1.303 Lohn ist jeder Vorteil in Geld oder jeder in Geld bewertbare Vorteil,

- den der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer als Gegenleistung für Arbeit gewährt, die kraft des Arbeitsvertrags ausgeführt wird, sowie
- das, worauf der Arbeitnehmer infolge seines Dienstverhältnisses zu Lasten seines Arbeitgebers Anspruch hat, und dies entweder direkt oder indirekt (über Trinkgeld oder Bedienungsgeld bezahlte Arbeitnehmer, Bezahlung durch Fonds für Existenzsicherheit).

Der Begriff „zu Lasten des Arbeitgebers“ bezeichnet sowohl direkt zu Lasten, d. h. Situationen, bei denen der Arbeitgeber den Vorteil direkt an den Arbeitnehmer weitergibt, als auch indirekt zu Lasten. Letzteres betrifft sowohl Situationen, in denen eine Vergünstigung durch einen Dritten an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird und der Dritte die finanziellen Kosten der Vergünstigung dem eigentlichen Arbeitgeber berechnet (z. B. wird die Jahresendprämie durch einen Fonds für Existenzsicherheit ausgezahlt), als auch Situationen, in denen der Arbeitgeber, ohne die finanziellen Kosten der Vergünstigung zu tragen, doch der Ansprechpartner ist, an den sich der Arbeitnehmer richten muss, falls er die Vergünstigung nicht erhält (z. B. empfängt ein belgisches Unternehmen von seiner im Ausland niedergelassenen Muttergesellschaft eine Geldsumme zur Verteilung an seine Arbeitnehmer).

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

- die Vorteile, die dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die ausgeführte Arbeit im Rahmen des Arbeitsvertrags geschuldet werden;
- die Vorteile, die dem Arbeitnehmer geschuldet werden kraft:
  - des Gesetzes;
  - eines schriftlichen oder mündlichen individuellen Vertrags;
  - einer im Unternehmen geschlossenen Geschäftsordnung oder eines Vertrags;
  - eines kollektiven Arbeitsabkommen, das im Nationalen Arbeitsrat, einer paritätischen Kommission oder Unterkommission oder jedem anderen paritätischen Organ geschlossen wurde (und das ggf. durch Königlichen

Erlass für verbindlich erklärt wurde);
- Tradition;
- einer einseitigen Verbindlichkeit;
- einer Satzung (was die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors betrifft).

Konkret heißt dies, dass Sozialsicherheitsbeiträge nicht nur auf den eigentlichen Bruttolohn, sondern auch auf zahlreiche andere Vorteile geschuldet werden. Nachstehend werden einige Vorteile aufgelistet, auf die Beiträge berechnet werden. Es ist deutlich, dass diese Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

- die eigentlichen Löhne und Gehälter;
- der Lohnzulage (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den Sachvorteilen übereinstimmt (siehe unten);
- Provisionen;
- das Trinkgeld oder das Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt (siehe unten);
- die Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- die Zuwendungen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, einer Regelung, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- der Lohn für gesetzliche Feiertage und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn, der kraft des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seefischer im Falle der Aussetzung des Arbeitsvertrags infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird (siehe unten);
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig ausgesetzt oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekannt-machungs-formalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub zahlen;
- der Lohn, der als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt wird (siehe unten);
- der Lohn, der für Tage der kurzfristigen Beurlaubung geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage politischen Urlaubs geschuldet wird (Gesetz vom 19.07.1976);
- der Lohn, der für Tage bezahlten Bildungsurlaubs geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Schecks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind (siehe unten);
- bestimmte Entschädigungen, wenn der Arbeitsvertrag gekündigt wird und der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt (siehe unten);
- die Beträge, die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den

Arbeitnehmern im Rahmen der Aktivierung des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;

- die Entschädigungen, die infolge der Anwendung einer Wettbewerbsverzichtklausel gewährt werden, wenn diese Klausel vor, während oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde. Wenn eine derartige Entschädigung nach dem Ende des Dienstverhältnisses ausgehandelt wurde und nicht damit zusammenhängt, fällt sie nicht unter den Lohnbegriff;
- die Entschädigungen, die infolge der Nichteinhaltung von in einem Arbeitssicherheitsvertrag festgestellten Verfahren gewährt werden, sowohl für Verträge, die zwischen einem individuellen Arbeitgeber und seinem Personal abgeschlossen wurden, als auch für Verträge, die für eine Gruppe von Unternehmen oder einen ganzen Sektor gelten;
- die Eingliederungsentschädigung, die bestimmten durch Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern gezahlt wird.

C. SONDERFÄLLE

1. Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden

3.1.304 Es besteht ein wesentlicher Unterschied je nachdem, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen, vertraglich und satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nachkommt oder nicht.

a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach

3.1.305 Die Vorteile, die der Arbeitgeber anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer gewährt, wenn der Vertrag normal beendet wird (z.B. bei einer Versetzung in den Ruhestand unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.) finden im Allgemeinen ihre Grundlage im Dienstverhältnis. Sie entsprechen deshalb dem Lohnbegriff, es sei denn, sie sind aus einem der folgenden Gründe ausgeschlossen.

b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach

3.1.306 Die Beträge, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber dabei seinen gesetzlichen bzw. vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nachkommt, entsprechen im Grunde nicht dem Lohnbegriff. Insbesondere sind hier die als Schadenersatz gezahlten Beträge und die gesetzlichen Entschädigungen gemeint, die in Ergänzung der Kündigungsentschädigungen bestimmten Kategorien von geschützten Arbeitnehmern (Soldaten, schwangeren Frauen usw.) geschuldet werden.

Bei dieser allgemeinen Regel gibt es vier wichtige Ausnahmen, die deshalb als Lohn gelten:

- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit einer unzu-reichenden Kündigungsfrist (bei einem unbefristetem Dienstverhältnis) oder vor Beendigung der Vertragslaufzeit oder der Beendigung der Arbeit (bei einem befristetem Dienstverhältnis oder für eine deutlich beschriebene Arbeit);

- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Dienst-verhältnis einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird;
- die Entschädigungen im Sinne der Artikel 16 bis 18 des Gesetzes vom 19.03.1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber kraft Artikel 20 des KAA Nr. 5, der am 24.05.1971 im Nationalen Arbeitsrat über das Statut der Gewerkschaftsvertretung des Personals der Unternehmen geschlossen wurde, den Mitgliedern der Gewerkschaftsvertretung schuldet, wenn:
    - entweder der Arbeitgeber einen Gewerkschaftsvertreter entlässt, ohne das im KAA festgelegte Verfahren einzuhalten;
    - oder der Arbeitgeber das festgestellte Verfahren einhält, jedoch am Ende dieses Verfahrens die Begründetheit der Entlassung nicht durch die Schlichtungsstelle der paritätischen Kommission oder durch das Arbeitsgericht anerkannt wird;
    - oder der Arbeitgeber den Vertreter aus wichtigen Gründen entlassen hat, das Arbeitsgericht die Begründung jedoch verwirft;
    - oder der Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen seitens des Arbeitgebers beendet wurde, die für den Vertreter einen Grund zur unverzüglichen Beendigung des Arbeitsvertrags darstellen.

2. Urlaubsgeld

3.1.307

Das einfache Urlaubsgeld, Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld, Angestellten mit einem Vertrag für zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld, doppeltes Urlaubsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld sind unterschiedliche Begriffe.

Wir weisen die Arbeitgeber auf die Tatsache hin, dass für das vor 01.01.2007 gezahlte einfache Abgangsurlaubsgeld die Regelung, die 2006 in Kraft war, bestehen bleibt: die Beträge werden ausschließlich auf den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes erhoben, ohne den Betrag des einfachen Abgangsurlaubsgeldes zu verringern.

Informationen über das Angestellten geschuldete Urlaubsgeld sind bei den Regionalbüros der Sozialinspektion der FÖD Soziale Sicherheit erhältlich. Eine Übersicht der Regionalbüros finden Sie auf der Website:
http://socialsecurity.fgov.be

- Einfaches Urlaubsgeld

Einfaches Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Dieser Teil des Urlaubsgeldes entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.

Für Handarbeiter werden die Beiträge auf das einfache Urlaubsgeld pauschal und indirekt berechnet, indem bei der Meldung an das LSS alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden.

Die Anweisungen für Angestellte, die wegen Arbeitsunfähigkeit keine Urlaubstage nehmen können, werden in einer folgenden Anpassung dieser Anweisungen bekannt gegeben (konkrete Fälle werden erst ab dem 4. Quartal 2007 vorkommen).

Der spezifische Fall eines Angestellten, der während des Urlaubsrechnungsjahres Leistungen als Arbeiter vollbrachte:

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsrechnungsjahr Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des Urlaubsschecks, von dem bereits ein Teil für das LSS einbehalten wurde, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist nämlich ein Prozentsatz der Summe einerseits des Effektivlohns zu 108 % (auf den bereits LSS-Beiträge kassiert wurden) und andererseits des Fiktivlohns zu 100 % für die gleichgestellten Tage (auf die deshalb keine LSS-Beiträge kassiert wurden).
Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108eln des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug beim Urlaubsscheck angegeben wird, den der Arbeitnehmer vom LJU erhält. Wenn der Arbeitnehmer nicht über diesen Auszug verfügt, kann der Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung beim LJU beantragen.
Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres bei mehreren Arbeitgebern arbeitet, muss jeder von ihnen anteilig zur Anzahl bei ihm genommener Urlaubstage den Bruttolohn, auf den er die Beiträge berechnet, verringern, sofern der Arbeitnehmer als Angestellter angeworben wurde.

Beispiel:
Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr 2000 bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf seinem Urlaubsscheck stehen 240 geleistete Tage mit einem Effektivlohn von 108 % in Höhe von 15.500,00 EUR und 10 gleichgesetzte Tage mit einem Fiktivlohn zu 100 % von 500,00 EUR. Insgesamt erhält er im Jahre 2000 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Er wird bei Arbeitgeber B als Angestellter eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub, wonach er bei Arbeitgeber C den Dienst antritt und dort seine 15 restlichen Tage nimmt. Arbeitgeber B darf 5/20tel von 8/108eln des Betrags, auf den Arbeitgeber A im Jahre 2000 Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d.h. {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} oder 287,04 EUR. Arbeitgeber C darf 15/20tel von 8/108eln des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} oder 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

- Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld (mit Ausnahme des einfachen Abgangsurlaubsgeldes, das Angestellten mit einem Vertrag über zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit gezahlt wird - siehe unten)
Angestellten, die sich in einer der unten beschriebenen Situationen befinden, zahlt der Arbeitgeber nur Urlaubsgeld in Form eines Prozentanteils (7,67 % des Bruttolohns des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres):
1. Der Arbeitsvertrag wird beendet (Kündigung, Pension),
2. der Angestellte entscheidet sich für eine Laufbahnunterbrechung oder einen Zeitkredit (vollständig),
3. der Angestellte wird einberufen,
4. der Angestellte verringert seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzeit-Zeitkredit usw.). In diesem Fall erfolgt die Zahlung des Urlaubsgeldes im Dezember des Jahres, in dem die Verkürzung der Arbeitsleistungen stattgefunden hat.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. In der DmfA müssen die dem

einfachen Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen nicht angegeben werden. Das einfache Abgangsurlaubsgeld wird mit Entlohnungscode 7 angegeben.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem Arbeitgeber nimmt:

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialsicherheitsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmfA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.
Die Summe der mit den Lohncodes 1 und 12 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Wir veranschaulichen die Anweisungen anhand der Beispiele in Teil 8. Anhand der Beispiele wird deutlich, dass das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld einmalig verrechnet werden muss, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt.
Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Abgangsurlaubsgeld vollständig verrechnet wurde, aber er hat noch einige Urlaubstage übrig. Der Arbeitgeber muss die Verrechnung zu dem Zeitpunkt korrigieren, an dem der Arbeitsvertrag mit einer Änderung der Meldung des Quartals, in dem der Haupturlaub genommen wurde, unterbrochen wird.
In der zweiten Situation beendet ein Angestellter seinen Dienst bei dem Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub genommen hat; er hat aber bereits einige Urlaubstage genommen. Beim Ausscheiden aus dem Dienst muss der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das durch den vorangegangenen Arbeitgeber bezahlt wurde, noch für die paar Urlaubstage verrechnen, indem er die Meldung des Quartals ändert, in welchem sich diese Tage befinden.

- Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern gezahlt wird

Dies betrifft das einfache Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern gezahlt wird (in der DmfA mit Code "T" angegeben) , im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden zum Zeitpunkt der Zahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialsicherheitsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld in der DmfA mit Entlohnungscode 11 angegeben werden.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seine Urlaubstage bei einem Arbeitgeber nimmt, unterscheiden wir zwei Situationen:

a) <u>der Angestellte wird in einer anderen Eigenschaft als die einer Aushilfskraft oder eines Aushilfsarbeitnehmers eingestellt</u>

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialsicherheitsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die

vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmfA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.
Die Summe der mit den Lohncodes 1 und 12 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte. Siehe auch das Beispiel in Teil 8.

b) der Angestellte wird als Aushilfskraft oder Aushilfsarbeitnehmer eingestellt

Der Arbeitgeber meldet alle während des Quartals genommenen Urlaubstage unter Leistungscode 1. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialsicherheitsbeiträge auf den VOLLSTÄNDIGEN BETRAG, den er mit Entlohnungscode 1 angibt.

- Doppeltes Urlaubsgeld

Doppeltes Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, auf den der Arbeitnehmer kraft der koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub von Lohnarbeitern Anspruch hat und der nicht dem normalen Lohn für die Urlaubstage entspricht. Auf diesen Teil werden keine Sozialsicherheitsbeiträge berechnet. Allerdings wird hierauf ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag geschuldet (siehe Titel 3 dieses Teils).

- Ergänzendes Urlaubsgeld

Ergänzendes Urlaubsgeld ist jeder Teil des Urlaubsgeldes, den der Arbeitgeber als Ergänzung zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld gewährt. Auf diesen Teil des Urlaubsgeldes werden Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

Von der Berechnung der Beiträge werden jedoch die Ergänzungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ausgeschlossen, das aufgrund eines nationalen kollektiven Arbeitsabkommens gewährt wird, das vor dem 31.12.1974 in einer paritätischen Kommission geschlossen wurde.

3. Sachvorteile

3.1.308 Zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge werden Sachvorteile als Lohn betrachtet. Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen Wert geschätzt. Betreffend die kostenlose Wohnraumbeschaffung berücksichtigt man den Mietwert, es sei denn, dieser Vorteil darf pauschal geschätzt werden.

Für einige Vorteile wird der Wert pro Tag pauschal festgestellt:
- Frühstück: 0,55 EUR;
- Mittagessen: 1,09 EUR;
- Abendessen: 0,84 EUR;
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR.

Für andere Vorteile wird der Wert auf Jahresbasis pauschal festgelegt:
- ein durch den Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR;

- ein Internetanschluss und ein Internetabonnement: 60 EUR.

Für Personen, für die der Beitrag auf den Bruttolohn zu 108 % berechnet wird und die während des Urlaubs Recht auf den gleichen Sachvorteil wie im Jahr haben, muss der im Urlaub gewährte Vorteil nicht gemeldet werden.

4. Erstattung von Kosten

3.1.309 Vom Lohnbegriff sind Beträge ausgeschlossen, die eine Erstattung von Kosten darstellen, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Es handelt sich hier nur um Kosten, die mit anderen Worten durch die Erfüllung des Arbeitsvertrags verursacht werden (z.B. Fahrtkosten, Telefonrechnungen usw.). Der Arbeitgeber muss anhand von Beweisstücken die Richtigkeit des Kostenvoranschlags untermauern können. Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Pauschale selbstverständlich rechtfertigen können. Summen, die den Betrag der Effektivkosten überschreiten, sind Lohn, auf den Beiträge geschuldet werden.

Was Heimarbeiter angeht, sowohl Personen, die durch einen Heimarbeitervertrag gebunden sind, als auch Personen, die unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags arbeiten (für weitere Erklärungen wird auf den ersten Teil dieser Hinweise verwiesen), akzeptiert das LSS, dass eine Entschädigung von höchstens 10 % des Lohns als Entschädigung für die Effektivkosten betrachtet wird. Wenn der Arbeitgeber eine Entschädigung von mehr als 10 % des Lohns bezahlt, muss er anhand von Beweisstücken rechtfertigen, dass die Entschädigung die Effektivkosten zu Lasten des Arbeitgebers nicht überschreitet.

Gemäß dem Gesetz vom 20.07.2006 werden Telearbeiter künftig von den Art. 119.3–119.12 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge ausgeschlossen. Artikel 119.6 des Gesetzes über die Arbeitsverträge beinhaltet die Regelung der Unkostenerstattung der Heimarbeiter. Für Telearbeiter bestätigt das LSS, dass eine Entschädigung von höchstens 10 % des Lohns als eine Entschädigung der tatsächlich anfallenden Kosten betrachtet wird. Selbstverständlich gilt die Regel, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Belege einreichen muss, wenn er die 10 % überschreitet.

3.1.310 In Geschäftsbereichen, in denen der Arbeitsplatz nicht festgelegt wird, wird manchmal ein Pauschalsystem zur Erstattung von Fahrtkosten, die sog. Mobilitätsprämien, angewandt. Dieser Vorteil ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- die Pauschalregelung zur Erstattung und die Entschädigungen, die sie feststellt, müssen in Tarifverträgen beschrieben werden, die in einem kollektiven Arbeitsabkommen beschlossen und durch Königlichen Erlass allgemein verbindlich erklärt wurden;
- der Betrag der Entschädigung darf die Summe von 0,1316 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, die für eine bestimmte Fahrt einen Betrag von 0,1316 EUR (der eventuell durch einen KAA bestimmt wurde) überschreitet, wird integral als Lohn betrachtet.

Die Bedingung zur Befreiung der Mobilitätsprämien von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit , dass die Pauschalregelung für die Erstattung vor dem 01.01.1980 eingeführt und seitdem ohne Unterbrechung angewandt worden sein muss (Artikel 1a des KE vom 19.07.1995), wurde durch ein Urteil des Staatsrates vom 31.01.2002 für

nichtig erklärt. Anhand der Nichtigerklärung dieser Bedingung können Arbeitgeber beim LSS Antrag auf Erstattung der zu Unrecht bezahlten Beiträge einreichen (zur Information: die Pauschalregelung zur Erstattung von Fahrtkosten ist seit dem 01.07.1992 vom Lohnbegriff ausgenommen). Arbeitgeber können ihren Antrag auf Erstattung schriftlich richten an die Direktion Meldungen. Der Arbeitgeber muss die Gesamtsumme, deren Erstattung er verlangt, rechtfertigen können.

5. Erstattung der Reisekosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Firmenwagen

3.1.311 Beträge, die als Erstattung der Kosten gelten, die beim Arbeitnehmer anfallen, um von seinem Wohnort zum Arbeitsplatz und zurück zu reisen, sind vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Das LSS ist jedoch der Ansicht, dass auf diese Beträge Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, wenn sie pauschal veranschlagt werden. Zur Berechnung der Beiträge dürfen die Effektivkosten, deren Höhe nachgewiesen werden kann, von diesen Pauschalbeträgen abgezogen werden.

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Recht hat, dem der Arbeitgeber einen Wagen sowohl für die Reisen vom Wohnort zum Ort des Arbeitsplatzes als auch für sonstige Privatnutzung zur Verfügung stellt, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO_2-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt (siehe Teil 4).

6. Mahlzeitschecks

a) Lohncharakter

3.1.312 Mahlzeitschecks entsprechen dem Lohnbegriff, es sei denn, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden Bedingungen erfüllen. Mahlzeitschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff. Für die Kumulation von Mahlzeitschecks und Mahlzeiten in der Betriebskantine gelten Sonderregeln (siehe unten).

Wenn Mahlzeitschecks als Lohn betrachtet werden, sind Sozialsicherheitsbeiträge auf den Arbeitgeberanteil an den Schecks, jedoch nicht auf den Arbeitnehmeranteil fällig.

Tarifvertrag

3.1.313 Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem KAA festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein KAA mangels einer Gewerkschafts-vertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, darf die Gewährung durch einen schriftlichen individuellen Vertrag geregelt werden. In diesem Fall darf der Betrag des Mahlzeitschecks den durch einen KAA im selben Unternehmen gewährten Betrag nicht überschreiten.

Alle Schecks, die ohne KAA oder individuellen Vertrag oder kraft eines KAA oder individuellen Vertrags gewährt wurden, die den folgenden Punkten nicht entsprechen, werden als Lohn betrachtet.

Ein Scheck pro Tag

3.1.314 Als allgemeine Regel gilt, dass die Anzahl der gewährten Mahlzeitschecks der Anzahl der Tage entsprechen muss, an denen der Arbeitnehmer effektiv Arbeitsleistungen erbringt. Für Feiertage, Ausgleichsruhetage, Urlaubstage, bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw. darf deshalb kein Mahlzeitscheck gewährt werden. Das heißt auch, dass ein Scheck für jede teilzeitliche Tagesleistung, ungeachtet der Dauer, gewährt werden muss.

Unter bestimmten Bedingungen kann sich ein Arbeitgeber für folgende alternative Zählung der Tagesanzahl entscheiden, für die ein Mahlzeitscheck gewährt werden muss.

Die Anzahl der Stunden, die der Arbeitnehmer tatsächlich im Quartal geleistet hat, wird durch die normale Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag im Unternehmen geteilt. Erhält man keine ganze Zahl, wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Zahl die Anzahl der Tage, an denen ein Vollzeitarbeitnehmer im Unternehmen höchstens arbeiten kann, überschreitet, ist sie auf letztere Zahl zu begrenzen.

Diese Alternative kommt nur für Personal folgender Unternehmen in Frage:

- Unternehmen, in denen entweder für Voll- oder Teilzeitleistungen oder für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 anzuwenden.

Unternehmen, die sich für diese Alternative entscheiden, müssen dies in einem KAA festhalten. Unternehmen, die jedoch im Schnitt weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen und in denen keine Gewerkschaftsvertretung vorhanden ist, können dies in die Arbeitsordnung aufnehmen. Der KAA oder die Arbeitsordnung bestimmt die normale Anzahl der Arbeitsstunden am Tag im Unternehmen sowie die Art und Weise, wie die höchste Anzahl der Tage berechnet wird, an denen höchstens im Unternehmen je Quartal gearbeitet werden kann. Diese Bestimmung darf nicht im Widerspruch zum Arbeitsgesetz stehen.

Die Schecks werden jeden Monat, ein- oder mehrmals, dem Arbeitnehmer entsprechend der Anzahl der Tage in diesem Monat übergeben, an denen der Arbeitnehmer vermutlich tatsächlich Arbeitsleistungen erbringen wird. Spätestens am letzten Tag des ersten Monats, der dem Quartal folgt, wird die Scheckzahl auf die exakte Tageszahl abgestimmt.

Alle Schecks, die zu viel oder zu wenig gewährt wurden, werden als Lohn betrachtet.

Um zu ermitteln, ob zu viel bzw. zu wenig Schecks gewährt wurden, wird der Zustand am Ende des ersten Monats berücksichtigt, der dem Quartal folgt, auf das sich die Schecks beziehen.

Namentliche Ausstellung

3.1.315 Der Mahlzeitscheck muss auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt werden. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl der Mahlzeitschecks, Bruttobetrag der Mahlzeitschecks abzüglich des Arbeitnehmeranteils) auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sind.

Alle Schecks, die gewährt wurden, ohne dass diese Bedingung erfüllt wurde, werden

als Lohn betrachtet.

Gültigkeitsdauer

3.1.316 Auf dem Mahlzeitscheck wird deutlich angegeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf drei Monate begrenzt ist und dass er nur zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden darf.

Arbeitgeberanteil

3.1.317 Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck darf höchstens 5,91 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitgeberanteil von mehr als 5,91 EUR werden als Lohn betrachtet.

Arbeitnehmeranteil

3.1.318 Der Arbeitnehmeranteil am Mahlzeitscheck muss mindestens 1,09 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitnehmeranteil von weniger als 1,09 EUR werden als Lohn betrachtet.

b) Angaben auf der Quartalsmeldung

3.1.319 Ab dem ersten Quartal 2003 werden auf der Meldung nicht länger spezifische zusätzliche Daten angegeben.

c) Kumulation mit Betriebskantine

3.1.320 Es gibt einen grundsätzlichen Unterschied zwischen Betriebskantinen, in denen Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, und solchen, die zumindest den Selbstkostenpreis der Mahlzeit an ihr Personal weitergeben. Mit Selbstkostenpreis einer Mahlzeit ist der gesamte Preis gemeint, den die Mahlzeit den Arbeitgeber kostet (Zutaten, Löhne usw.). Allgemein entspricht der Selbstkostenpreis einer normalen Mahlzeit fast dem höchsten Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck. In diesem Zusammenhang wird der Betrag von 4,91 EUR stufenweise auf 5,91 EUR erhöht. Für das Jahr 2009 erhöht sich der Selbstkostenpreis einer normalen Mahlzeit in der Beriebskantine nicht und bleibt bei 4,91 EUR. Ab 01.01.2010 wird sich der Betrag um 0,50 EUR erhöhen und ab 01.01.2011 wird er auf 5,91 EUR aufgestockt.

Es handelt sich hier um normale Mahlzeiten (beispielsweise eine Suppe oder eine kleine Vorspeise, ein (warmes) Hauptgericht, ein Nachtisch und ein Getränk), und nicht um einen Snack oder eine kurze Zwischenmahlzeit.

Wenn die Mahlzeiten in einer Betriebskantine nicht unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, gibt es kein Problem hinsichtlich der Kumulation mit Mahlzeitschecks. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Wahl, die Mahlzeit mit einem Mahlzeitscheck zu bezahlen oder nicht.

Wenn er mit einem Mahlzeitscheck bezahlt, darf Geld zurückgegeben werden, wenn die Mahlzeit weniger als den Realwert des Mahlzeitschecks ausmacht.

Wenn in einer Betriebskantine Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, müssen die Arbeitnehmer, die Mahlzeitschecks empfangen, einen Mahlzeitscheck für eine Mahlzeit abgeben und darf kein Geld zurückgegeben werden.

7. Sport- und Kulturschecks

3.1.321

Der in Form von Sport-/Kulturschecks gewährte Vorteil wird als Lohn betrachtet, sofern die Gewährung eine Reihe kumulativer Bedingungen erfüllt.

Die Gewährung von Sport-/Kulturschecks muss in einem KAA enthalten sein, das auf Sektor- oder Unternehmensebene geschlossen wurde, oder in einem individuellen Vertrag festgelegt sein, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt. Fällt der Arbeitgeber nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen, ist die Gewährung fallbezogen durch ein Vereinbarungsprotokoll zu regeln, das auf Ebene des zuständigen Verhandlungs-ausschusses aufgesetzt wurde, oder durch die Regelung der paritätischen Kommission im Sinne von Art. 30 oder 31 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen oder durch einen schriftlichen individuellen Vertrag.

Der Sport-/Kulturscheck wird auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt; diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl der Sport-/Kulturschecks, Betrag des Sport-/Kulturschecks), auf der individuellen Abrechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sind.

Auf dem Sport-/Kulturscheck ist ausdrücklich vermerkt, dass seine Gültigkeit auf 15 Monate beschränkt ist, d. h. vom 1. Juli des laufenden Jahres bis 30. September des darauf folgenden Jahres, und dass er nur dann akzeptiert werden kann.

- von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 08.08.1980 gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder

- von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände (Hockey, Boxen, Fußball und Golf) gehören.

Alle Sport-/Kulturschecks, bei denen diese Information nicht vorkommt, werden als Lohn betrachtet.

Der Gesamtbetrag der Sport-/Kulturschecks, der vom Arbeitgeber gewährt wird, darf pro Arbeitnehmer nicht mehr als 100 EUR pro Jahr betragen (im Falle einer Überschreitung bei einem Arbeitgeber ist der vom Arbeitgeber gewährte Betrag in voller Höhe beitragspflichtig).

Die Sport-/Kulturschecks können weder ganz noch teilweise in Geld umgetauscht werden.

Sport-/Kulturschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff.

8. Geschenke und Geschenkschecks

3.1.322

Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Gutscheine – sogenannte Geschenkschecks – werden nicht als Lohn betrachtet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Sie überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer nicht insgesamt 35,00 EUR, wobei diese Summe ggf. um 35,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten

dieses Arbeitnehmers zu erhöhen ist;
- sie werden anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr gewährt.

Die Tatsache, ob diese Bedingungen erfüllt wurden, muss anhand des Systems beurteilt werden, das der Arbeitgeber für die Gewährung anwendet und nicht anhand des Betrags, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird. Wenn ein Arbeitgeber all seinen Arbeitnehmern beispielsweise ein Geschenk im Wert von 100,00 EUR gibt, sind all diese Geschenke Lohn, auch dann, wenn einige dieser Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder zu Lasten haben.

Für die Anwendung dieser Regel gilt, dass ein Arbeitnehmer dann für ein Kind unterhaltspflichtig ist, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die vollständigen oder teilweisen Lasten für dieses Kind trägt.

Auch Geldgeschenke oder Geschenkschecks werden nicht als Lohn betrachtet:
- wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt werden, sofern sie einen Gesamtbetrag in Höhe von 105,00 EUR jährlich je Arbeitnehmer nicht überschreiten; unter „ehrenvoller Auszeichnung“ ist eine offizielle oder zivile Auszeichnung zu verstehen, die außerhalb des Unternehmens gewährt wird, wie z. B. ein Ehrenzeichen oder Ritterorden, ein Abzeichen, ein Laureat der Arbeit usw. (eine Anerkennung aus Anlass eines Berufsjubiläums in einem Unternehmen, z. B. ein 20-jähriges Dienstjubiläum, wird daher nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet).
- wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt werden, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 105,00 EUR und höchstens 875,00 EUR beträgt.

Wenn der Wert dieser Geschenke diese Summe überschreitet, werden Sozialsicherheitsbeiträge auf den Gesamtwert erhoben.

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:
- Sie dürfen nur bei Unternehmen eingetauscht werden, die dazu vorher eine Vereinbarung mit den Ausstellern dieser Schecks getroffen haben;
- ihre Laufzeit muss begrenzt sein;
- sie dürfen dem Begünstigten weder ganz noch teilweise in Geld ausgezahlt werden.

9. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

3.1.323 Beträge, die als Ergänzung zu den Vorteilen betrachtet werden müssen, die für die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit gewährt werden, werden nicht als Lohn betrachtet. Daher muss der Begriff des sozialen Vorteils einschränkend interpretiert werden. Es handelt sich ausschließlich um Ergänzungen zu:
- gesetzlichen Pensionen;
- Arbeitslosengeld einschließlich des Beitrags seitens des LfA für Personen in Laufbahnunterbrechung;
- Kindergeld;
- Leistungen im Falle einer (Berufs-) Krankheit oder eines (Arbeits-) Unfalls.

Die Ergänzung z.B. des Eingliederungseinkommen oder einer Leistung für Behinderte, die nicht in eine dieser Kategorien fällt, ist deshalb nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen.

Die Vorteile, die de Arbeitgeber ergänzend zu einem sozialen Vorteil bezahlt, sind vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Folglich sind dafür keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Dies bedeutet keineswegs, das auf

diese Vorteile kein besonderer Arbeitgeberbeitrag geschuldet wäre. Dies ist z. B. der Fall bei einer Leistung zusätzlich zur gesetzlichen Pension, für die noch 8,86 % geschuldet werden.

Es gibt eine besondere Regelung für die Zusatzpension für entlohnte Sportler. Das Gesetz über die Zusatzpensionen ermöglicht für Sportler eine Auszahlung ab 35 Jahren. Darauf werden ebenfalls 8,86 % geschuldet.

Die Zusatzentschädigungen im Rahmen einer **vertraglichen Frühpension oder Pseudo-Frühpension, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als Zusatzentschädigung ergänzend zu einem sozialen Vorteil.** Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies ab 1. Januar 2007 auch für die Fortzahlung der Ergänzungsentschädigungen bei Arbeitslosigkeit, die nicht in den Anwendungsbereich der Bestimmungen über den Sonderbeitrag Frühpension fallen (Königlicher Erlass vom 22.03.2006).

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

als Lohnempfänger weder bei einem Arbeitgeber, der nicht der Arbeitgeber ist, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber, der zu derselben Gruppe gehört.

als Selbständiger im Hauptberuf, sofern die Tätigkeiten weder bei einem Arbeitgeber ausgeübt werden, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber derselben Gruppe.

Durchgehende Zahlung: die Fortzahlung einer ergänzenden Entschädigung, deren Betrag mindestens dem entspricht, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn er diese Arbeit nicht wiederaufgenommen hätte (andernfalls der Lohn).

Um zu ermitteln, ob ein Vorteil als Ergänzung zu betrachten ist, meint das LSS, dass die Gewährung des Vorteils nicht den Verlust des sozialen Vorteils zur Folge haben darf. Gleichfalls muss aus der Art, dem Grund für die Gewährung und der Berechnungsweise deutlich hervorgehen, dass es sich um eine vorteilsmäßige Ergänzung handelt.

Prämien, die ein Arbeitgeber einer Versicherungsgesellschaft zahlt, anhand derer diese den Arbeitnehmern oder ihren Rechtsnachfolgern eine Ergänzung zu den Leistungen wegen Krankheit oder eines (Arbeits-) Unfalls (z.B. die Krankenhausversicherungen) zahlt, sind gleichfalls vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für individuelle als auch für Gruppenversicherungen, jedoch nur dann, wenn von der Versicherungsgesellschaft gewährte Vorteile den Charakter einer Ergänzung zu einem sozialen Vorteil haben. Wenn die Prämien durch den Arbeitnehmer selbst an die Versicherungsgesellschaft gezahlt werden, ist die Rückzahlung durch den Arbeitgeber gleichfalls aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen.

10. Großzügigkeiten

3.1.324 Einige Vorteile sind Großzügigkeiten und werden aus diesem Grund nicht als Lohn betrachtet. Um als Großzügigkeit betrachtet zu werden, muss es sich auf jeden Fall um Vorteile handeln, die der Arbeitgeber spontan anlässlich eines besonderen Ereignisses im Unternehmen (z.B. des 50-jährigen Bestehens des Unternehmens) oder im Leben des Arbeitnehmers (z.B. bei einem großen Brandschaden am Haus des Arbeitnehmers) gewährt, sofern es in dem Unternehmen nicht üblich ist, derartige Vorteile zu gewähren, sofern der Arbeitnehmer darauf keine Ansprüche geltend machen kann und sofern kein direkter Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt.

Gleichfalls akzeptiert das LSS, dass folgende Vorteile in Form von Geld, einem Geschenk oder Gutscheinen frei von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit gewährt werden können, ungeachtet dessen, ob der Erhalt des Vorteils reglementarisch festgelegt wurde oder nicht (d.h. ob der Arbeitnehmer Anspruch darauf erheben kann oder nicht):

- eine **Hochzeitsprämie** von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;

- maximal zweimal während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber eine **Dienstalterzulage**. Die erste Zulage wird frühestens in dem Kalenderjahr gezahlt, in dem er 25 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als einem Bruttomonatsgehalt entspricht. Die zweite Zulage wird frühestens in dem Kalenderjahr gezahlt, in dem er 35 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als den doppelten Bruttobetrag des Monatsgehalts beträgt; wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, beschränkt sich die Beitragsfreiheit auf die Höhe dieses Betrags.

Davon abweichend kann sich ein Arbeitgeber auch dafür entscheiden, den Vorteil in Abhängigkeit des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts in seinem Unternehmen festzulegen. In diesem Fall sind Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Gutscheine, die einem Arbeitnehmer in Abhängigkeit seiner Dienstjahre im Unternehmen überreicht werden, beitragsfrei, und dies maximal zweimal während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei diesem Arbeitgeber, das erste Mal frühestens in dem Kalenderjahr, in dem er 25 Jahre im Dienst war und die Dienstalterszulage nicht mehr als einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt in dem Unternehmen entspricht, und das zweite Mal frühestens in dem Kalenderjahr, in dem er 35 Jahre im Dienst war und die Dienstalterszulage nicht mehr als dem doppelten Betrag des durchschnittlichen Bruttomonatslohns im Unternehmen beträgt; wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, beschränkt sich die Beitragsfreiheit auf die Höhe dieses Betrags.

Arbeitgeber, die sich dafür entscheiden, müssen pro Kalenderjahr den durchschnittlichen Bruttobetrag eines Monatslohns im Unternehmen auf Basis des Verhältnisses zwischen den ausgezahlten Löhnen und der Anzahl Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres ermitteln.

Während eines Kalenderjahres darf ein Arbeitgeber nicht beide Berechnungsarten gemeinsam anwenden. Für diesen Fall gilt keine Beitragsbefreiung für alle während dieses Kalenderjahres gewährten Dienstalterszulagen.

Arbeitgeber, die sich auf diese Beitragsbefreiung berufen, müssen auf Ersuchen des LSS alle Elemente und Berechnungen darlegen, anhand derer festgestellt werden kann, dass die gewährten Vorteile die Höchstbeträge nicht überschreiten.

11. Preisvorteile

3.1.325 Der Rabatt, den der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf den normalen Preis bestimmter Produkte oder Dienstleistungen gewährt, wird nicht als Lohn betrachtet, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Es muss sich um Rabatte auf Produkte handeln, die der Arbeitgeber verkauft oder herstellt oder um Rabatte auf Dienstleistungen, welche der Arbeitgeber erbringt;
- die Menge der an jeden Arbeitnehmer verkauften Produkte oder der für ihn erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer

auf diese Bedingung hinweisen und muss nachweisen können, dass er dies getan hat;

- der Rabatt oder der Preisnachlass darf 30 % des Normalpreises nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss den Normalpreis nachweisen können. Der Normalpreis ist der Preis, den der Arbeitnehmer als Privatverbraucher hätte bezahlen müssen, wenn er nicht beim Arbeitgeber gearbeitet hätte, der das Produkt herstellt oder verkauft oder die Dienstleistung erbringt. Wenn der Arbeitgeber nicht direkt Produkte oder Dienstleistungen an Privatkunden liefert, wird als Normalpreis der Preis betrachtet, den ein Privatkunde mit einem Profil, der mit dem des Arbeitnehmers vergleichbar ist, im Einzelhandel zahlen muss;
- der Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis des Produkts oder der Dienstleistung nicht unterschreiten. Der Arbeitgeber muss den Selbstkostenpreis nachweisen können.

Wenn der Rabatt mehr als 30 % des Normalpreises überschreitet, wird der Teil des Rabatts, der 30 % des normalen Preises überschreitet, als Lohn betrachtet.

Wenn der Rabatt weniger als 30 % des Normalpreises beträgt, der vom Arbeitnehmer gezahlte Preis den Selbstkostenpreis jedoch unterschreitet, wird die Differenz zwischen dem Selbstkostenpreis und dem Preis, den der Arbeitnehmer bezahlt, dennoch als Lohn betrachtet.

Obwohl die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Preisvorteile erst am 01.04.2002 in Kraft traten, wird das LSS diese Kriterien auch rückwirkend anwenden, wenn jetzt noch Streitfragen entstehen sollten.

12. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte

3.1.326

Folgende Vorteile werden bei der Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge nicht als Lohn betrachtet:

Gewinnbeteiligungen

Zahlungen in bar, in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Kapital und den Gewinnen der Gesellschaften erhalten hat. Der Ausschluss aus dem Lohnbegriff gilt unter folgenden Bedingungen:

- Es muss sich um Gesellschaften, Vereine oder Einrichtungen handeln, die kraft des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 der Gesellschaftssteuer unterliegen oder auf welche die Steuer der Gebietsfremden anwendbar ist, mit Ausnahme der Gesellschaften, die der besonderen Ordnung der Koordinationszentren unterliegen;
- die Arbeitnehmerbeteiligungen müssen den im Gesetz vom 22.05.2001 bestimmten Bedingungen entsprechen (Beteiligungsplan, kollektives Arbeitsabkommen, Beitrittsurkunde usw.)).

Auf die Barauszahlung der Beteiligung am Gewinn der Gesellschaften wird ein Solidaritätsbeitrag in Höhe von 13,07 % zu Lasten des beigetretenen Arbeitnehmers erhoben.

Aktien

Der durch die Emission von Aktien mit Preisnachlass erworbene Vorteil gemäß Artikel 609 des Gesellschaftsgesetzbuchs (dem früheren Artikel 52septies der koordinierten Gesetze über die Handelsgesellschaften), mit anderen Worten, Namensaktien, die den Personalmitgliedern einer Gesellschaft gewährt werden, die im Grunde für fünf Jahre ab Zeichnung unübertragbar sind und deren

Emissionspreis höchstens 20% unter dem normalen Marktwert der Aktie liegt.
Für Aktien, die gratis oder mit Preisnachlass außerhalb des Rahmens von Artikel 609 emittiert werden, muss für die Feststellung dieses Vorteils vom Wert der Aktie zum Emissionszeitpunkt ausgegangen werden. Wenn in den Emissionsbedingungen aber bestimmt wurde, dass die Aktien für mindestens zwei Jahre ab der Emission unübertragbar sind, darf von 100/120 dieses Marktwertes ausgegangen werden.

Aktienbezugsrechte

Der durch Aktienbezugsrechte erworbene Vorteil im Sinne von Artikel 42 des Gesetzes vom 26.03.1999 (Belgischer Aktionsplan für die Beschäftigung).

Unterschreitet der Optionspreis den zum Zeitpunkt des Angebots geltenden Wert der Aktien, auf die sich die Option bezieht, wird diese Differenz allerdings als Lohn betrachtet. Wenn die Option zum Zeitpunkt des Angebots oder bis zum Fälligkeitstermin der Optionsausübung Klauseln enthält, die dem Optionsbegünstigten einen gewissen Vorteil bringen, wird dieser sichere Vorteil als Lohn betrachtet (gemäß Artikel 43, § 8 des genannten Gesetzes).

13. PC-Plan

3.1.327

Der Anteil des Arbeitgebers im Rahmen eines PC-Plans bis maximal 60 % des Kaufpreises (exkl. MwSt.), der durch den Arbeitnehmer für den Erwerb eines persönlichen PCs, von Peripheriegeräten, einem Drucker, Internetanschluss, Internetabonnement und der jeweils erforderlichen Software bezahlt wird, gilt nicht als Lohn zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge. Diese Maßnahme tritt ab dem 01.01.2003 in Kraft.

Nur der Betrag des Arbeitgeberanteils bis 1.250,00 EUR (nicht indexiert) für das gesamte in den PC-Plan aufgenommene Angebot kommt in Betracht, und das Angebot muss u.a. den folgenden Bedingungen entsprechen, um freigestellt zu werden:

- Das Angebot des Arbeitgebers muss im PC-Plan beschrieben sein;
- im Plan müssen PC, Peripheriegeräte und Drucker, Internetanschluss und -abonnement, sowie die jeweils erforderliche Software beschrieben werden;
- die Bedingungen müssen für alle Arbeitnehmer gleich sein oder eine besondere Kategorie davon;
- der Arbeitnehmer kann sich entweder für das vollständige Angebot oder nur für einen Teil des beschriebenen Materials (mindestens 2 Teile) entscheiden;
- die Computeranlage kann nur bei Dritten, nicht beim Arbeitgeber selbst, erworben werden;
- das Angebot gilt nur für neues Material;
- der Arbeitnehmer kann nur im Laufe des dritten Jahres nach der Anschaffung wieder auf ein Angebot des Arbeitgebers (für den bereits angeschafften Teil) eingehen.

Analog zu den Steuerbestimmungen wird bei einer Überschreitung von 60 % des Kaufpreises oder dem Betrag von 1.250,00 EUR nur die Differenz als Lohn betrachtet.

Für 2003 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1.500,00 EUR,

für 2004 beträgt diese Summe 1520,00 EUR;

für 2005 beträgt diese Summe 1.550,00 EUR;

für 2006 beträgt diese Summe 1600,00 EUR;

für 2007 beträgt diese Summe 1630,00 EUR.

für 2008 beträgt diese Summe 1660,00 EUR.

Ausführlichere Informationen über die Bestimmungen des PC-Plans und die durch den Plan zu erfüllenden Bedingungen sind erhältlich beim FÖD Finanzen, Tel. 02 788 51 56, http://www.fisconet.fgov.be/NL/databank.htm (> direkte Steuern > Gesetzgebung > Einkommenssteuergesetzbuch 92 > ESG 92 - Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007) > Artikel 38, 17° und > direkte Steuern > Gesetzgebung > Königlicher Erlass zur Durchführung des ESG 92 > KE/ESG - Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007)).

14. EINMALIGE INNOVATIONSPRÄMIE

3.1.328

Die einmalige Innovationsprämie wird nicht als Lohn für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber betrachtet, die dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen unterliegen.

Für die einmalige Prämie müssen keine Sozialsicherheitsbeiträge entrichtet werden, sofern folgenden Bedingungen entsprochen wurde:

1) Die Prämien müssen für eine Neuheit gewährt werden, die einen tatsächlichen Mehrwert in Bezug auf die normalen Aktivitäten des Arbeitgebers darstellt, der die Prämie gewährt.
2) Die Innovation darf nicht den Gegenstand einer vorherigen Angebots- oder Leistungsbeschreibungsanfrage für den Erwerb von Produkten oder Prozessen darstellen, die durch einen Dritten an denjenigen gerichtet wurde, der die Prämie gewährt.
3) Die Innovation muss vom Arbeitgeber in seinem Unternehmen eingeführt werden oder Gegenstand eines Prototyps bzw. eines Antrags auf Herstellung eines Prototyps sein oder es müssen interne Anweisungen vorhanden sein, die darauf hinweisen, welche Veränderungen die Innovation in den normalen Aktivitäten des Unternehmens bewirken wird.
4) Die Prämien wurden nicht als Ersatz für oder zur Umsetzung von in Erfüllung des Arbeitsvertrags geschuldetem Lohn, Prämien, Sachvorteil oder einem anderen Vorteil bzw. einem betreffenden Ausgleich gewährt, für die eventuell Sozialsicherheitsbeiträge zu entrichten sind.
5) Die Prämien können nur Arbeitnehmern gewährt werden, die einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, der die Prämie gewährt.
6) Die Gesamtsumme der in einem Kalenderjahr gezahlten Prämien beträgt nicht mehr als 1 % der gesamten vom Arbeitgeber für dieses Kalenderjahr angegebenen Lohnsumme.
7) die Anzahl der Arbeitnehmer, die die Prämien erhält, darf nicht mehr als 10 % der Anzahl der Arbeitnehmer betragen, die von Unternehmen mit mindestens 30 Personen pro Kalenderjahr beschäftigt werden und maximal 3 Arbeitnehmer für die Unternehmen, die weniger als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.
8) Pro Innovation dürfen nicht mehr als 10 Arbeitnehmer eine Prämie erhalten.
9) Der Betrag der pro Arbeitnehmer bezahlten Prämie darf pro Kalenderjahr einen Monatslohn nicht überschreiten.
10) Die Kriterien, die Verfahren und die Identifikation des Projekts, auf das sich die Prämien beziehen, müssen im Unternehmen sowie dem Wirtschaftsminister mitgeteilt werden.

Wenn man für die Innovationsprämie in Betracht kommen möchte, muss beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie ein Projektvorschlag zur Validierung eingereicht werden. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Direktion Qualität und Sicherheit, Dienst Wettbewerbs-fähigkeit, WTC III, Avenue Simon Bolivar / Simon Bolivarlaan, 30 - 1000 Brüssel. Tel.: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-Mail: innovatiepremie@mineco.fgov.be.

Sobald der Projektvorschlag vom FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie genehmigt wird, müssen sowohl die Namen der Begünstigten als auch die Beträge dieser Prämie dem LSS im Monat nach der Gewährung der Prämie mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber sendet die Liste der betreffenden Arbeitnehmer (mit ihrer INSS), der gewährten Beträge und der vom FÖD Wirtschaft zugeteilten Aktennummer per E-Mail an: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Die Ansprechpartner sind Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 und Marie-Brigitte Decloux (F) 02 509 33 55.

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Dieses Gesetz vom 03.07.2005, das die obigen Bedingungen feststellt, tritt am 01.01.2006 in Kraft und gilt bis zum 01.01.2011.

15. EINMAILIGE ERGEBNISGEBUNDENE VORTEILE

3.1.329

Die einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile sind vom Lohnbegriff bis zu einem Betrag von maximal 2.200,00 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer sowie pro Kalenderjahr und Arbeitgeber ausgeschlossen (nicht indexiert). Der Höchstbetrag wird jeweils am 1. Januar angepasst, und dies ab 2009, indem der Grundbetrag (2.200,00 EUR) mit dem Gesundheitsindex des Monats September des vorausgehenden Jahres multipliziert und durch den Gesundheitsindex des Monats September 2007 geteilt wird. Das Ergebnis wird auf den höheren Euro-Betrag aufgerundet. Für 2009 entspricht der Höchstbetrag 2.314,00 EUR.

Aushilfskräfte, die bei einem Benutzer arbeiten, bei dem dieses System angewandt wird, haben ebenfalls Anspruch auf diese einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile, wenn sie die im Bonusplan enthaltenen Bedingungen erfüllen. Auch für sie ist der Bonus vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Der Benutzer ist verpflichtet, dem Unternehmen für Aushilfskräfte die notwendigen Informationen zu beschaffen.

Um aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden, müssen diese Vorteile unter anderem:

- von den kollektiven Ergebnissen eines Unternehmens oder einer Gruppe von Unternehmen oder von einer genau definierten Gruppe von Arbeitnehmern abhängen, auf der Grundlage objektiver Kriterien, wobei das Erreichen der Ziele bei der Einführung des Systems nicht feststehen darf;
- gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 90 eingeführt werden, das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen wurde;
- sie dürfen nicht als Ersatz oder zur Umwandlung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder eines anderen Vorteils eingeführt werden, unabhängig von der Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen;
- gemäß den Verfahren aufgelistet werden, die durch das Gesetz vom 21.12.2007 vorgeschrieben sind.

Einmalige Vorteile unterliegen ausschließlich einem Sonderbeitrag in Höhe von 33 % (bis zu einer Höhe von 2.200,00 EUR pro Kalenderjahr, nicht indexiert). Auch für Aushilfskräfte ist der Arbeitgeber, der den Sonderbeitrag schuldet, daher das Unternehmen für Aushilfskräfte. Bei Überschreitung des Höchstbetrags unterliegt nur

die Lohndifferenz den normalen Sozialversicherungsbeiträgen.

D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE

3.1.330 Nachstehend finden Sie eine Übersicht über verschiedene Vorteile, die vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind und oben noch nicht erörtert wurden.

- Die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Beträge, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und dies für höchstens (pro Jahr und pro Arbeitnehmer):
- 86,76 EUR vor 01.07.1997;
- 104,12 EUR vom 01.07.1997 bis 31.12.1998;
- 111,55 EUR vom 01.01.1999 bis 31.12.1999;
- 116,51 EUR vom 01.01.2000 bis 31.12.2000;
- 123,95 EUR vom 01.01.2001 bis 31.12.2003;
- 128,00 EUR vom 01.01.2004 bis 31.12.2007;
- 135,00 EUR ab 01.01.2008.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherheit in Form von Marken gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Die Schließungsentschädigung, die Arbeitnehmern anlässlich der Schließung ihres Unternehmens in Höhe des per Gesetz vom 26.06.2002 über die Betriebsschließung festgelegten Betrages bewilligt wird.
- Die gesetzliche Entschädigung für geworbene Kunden, die entlassenen Handelsvertretern zusteht.
- Entschädigungen für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen (mit Ausschluss jedes anderen Unterrichtstyps) sowie Betreuung von Schülern bei der Schülerbeförderung (wobei die Bildungsanstalt, die die Beförderung organisiert, keine Rolle spielt), sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt.
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder 13bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der Betriebskantine.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichruhestage im Bausektor, mit einem Maximum von zwölf Tagen.

- Die Entschädigung, die dem Lohn für den Feiertag oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstagewochenregelung betrifft.
- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz für höchstens 0,15 EUR pro

Kilometer gewährt wird.

- Die durch kollektives Arbeitsabkommen festgestellte pauschale Entschädigung für Ferienlager, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (ab 01.10.2008 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 34,71 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege, fallen:
- Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- Haushalts- oder Ortszulage;
- alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis einschließlich zum 31.12.1990 keine Sozialsicherheitsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf Halbzeitfrühpension gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen.

TITEL 2

Normale Beiträge

K A P I T E L 1

Allgemein

3.2.101 Im zweiten Kapitel dieses Titels finden Sie eine Tabelle mit Beitragsprozentsätzen und Erklärungen bezüglich einiger in der Tabelle angegebenen Beiträge. Das dritte Kapitel beleuchtet die Berechnungsgrundlage dieser Beiträge, insbesondere für Kategorien von Arbeitnehmern, deren Beiträge nicht nach dem normalen Bruttolohn berechnet werden. In den folgenden Kapiteln werden Beiträge erörtert, die mittels Lastschriftverfahren eingezogen werden. Im letzten Kapitel wird schließlich die Problematik der Kopplung von Löhnen an Quartale behandelt.

K A P I T E L 2

Beitragsprozentsätze

A. TABELLE

3.2.201

Ab dem vierten Quartal 2008		
	ARBEITER in % des Bruttolohns/-gehalts zu 108 %	**ANGESTELLTER** in % des Bruttolohns/-gehalts zu 100 %

Arbeitnehmer, die allen folgenden Regelungen unterliegen: Renten, Kranken- und Invaliditätsversicherung, Kindergeld, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten				
	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil
Gesamtbeitrag	13,07	24,77	13,07	24,77
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Lohnmäßigungsbeitrag	-	7,48	-	7,48
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05
Asbestfonds	-	0,01	-	0,01

Für andere Arbeitnehmer als o.a. wird der Gesamtbeitrag anhand der u.a. Prozentsätze festgestellt.				
	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil
Renten	7,50	8,86	7,50	8,86
Kranken- und Invaliditätsversicherung, medizinische Pflege	3,55	3,80	3,55	3,80
Kranken- und Invaliditätsversicherung, Leistungen	1,15	2,35	1,15	2,35
Kindergeld	-	7,00	-	7,00
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	0,87	1,46
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Berufskrankheiten	-	1,00	-	1,00
Arbeitsunfälle	-	0,30	-	0,30
Lohnmäßigungsbeitrag	(= 5,67 % + 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge – siehe weiter unten).			
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05
Asbestfonds	-	0,01	-	0,01

Ab dem ersten Quartal 2009	
ARBEITER in % des Bruttolohns/-gehalts zu 108 %	**ANGESTELLTER** in % des Bruttolohns/-gehalts zu 100 %

Arbeitnehmer, die allen folgenden Regelungen unterliegen:
Renten, Kranken- und Invaliditätsversicherung, Kindergeld,
Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil
Gesamtbeitrag	13,07	24,77	13,07	24,77
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Lohnmäßigungsbeitrag	-	7,48	-	7,48
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,06	-	0,06
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05
Asbestfonds	-	0,01	-	0,01

Für andere Arbeitnehmer als o.a. wird der Gesamtbeitrag
anhand der u.a. Prozentsätze festgestellt.

	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil
Renten	7,50	8,86	7,50	8,86
Kranken- und Invaliditätsversicherung, medizinische Pflege	3,55	3,80	3,55	3,80
Kranken- und Invaliditätsversicherung, Leistungen	1,15	2,35	1,15	2,35
Kindergeld	-	7,00	-	7,00
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	0,87	1,46
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Berufskrankheiten	-	1,00	-	1,00
Arbeitsunfälle	-	0,30	-	0,30
Lohnmäßigungsbeitrag	(= 5,67 % + 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge – siehe weiter unten).			
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,06	-	0,06
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05
Asbestfonds	-	0,01	-	0,01

Vom Beitrag von 16,27 %, der für die Urlaubsregelung bestimmt ist, werden 10,27 % nur jährlich kassiert.

In bestimmten Fällen wird für die Arbeitslosenregelung ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 1,60 % geschuldet (siehe unten).

B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG

3.2.202 Der Lohnmäßigungsbeitrag steht im Grunde allen zu, die beim LSS gemeldet sind.

Er entspricht 5,67 % des Lohns des Arbeitnehmers, erhöht um 5,67 % der

geschuldeten Arbeitgeberbeiträge, inklusive Beiträge für bezahlten Bildungsurlaub und Betriebsschließung. Für Angestellte, die unter die Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger fallen, erhöht sich der Beitrag um 0,40 %.

Den universitären Einrichtungen teilt das LSS die Beitragsermäßigung mit, die sie infolge besonderer Berechnungsmodalitäten für einige Mitglieder ihres Personals hinsichtlich der Quartals-beitragszahlung an das LSS anwenden dürfen.

3.2.203 Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- Hausangestellte;
- Jugendliche, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialversicherungsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden, ausgenommen für ihre Jahresendprämie;
- Seefischer und Schiffsjungen;
- Taxifahrer für die Personenbeförderung;
- in anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigte Behinderte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in landwirtschaftlichen Betrieben und Gärtnereien;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt wird, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt.
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Horeca-Sektor mit einer Pauschale angegeben wurden (dies betrifft daher sowohl Gelegenheitsarbeitnehmer im Dimona-Light-System ungeachtet der Zahlungsweise des Lohns als auch Gelegenheitsarbeitnehmer im Full-Dimona-System, deren Lohn sich ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld zusammensetzt).

Daneben wird der Lohnmäßigungsbeitrag nicht für die Treueprämie geschuldet, die der Fonds für Existenzsicherheit in Polsterung und Holzbearbeitung den Arbeitern der Unternehmen bezahlt, die unter die Paritätische Kommission für Polsterung und Holzbearbeitung fallen.

Auf den Quartalsmeldungen wurde der Lohnmäßigungsbeitrag für Arbeitnehmer, für die der Beitrag geschuldet wird, in den globalen Beitragsprozentsatz aufgenommen.

Jahresendprämien der mit Trinkgeldern entlohnten Beschäftigten sind in der Arbeitnehmerkategorie für die mit realem Lohn bezahlten Arbeitnehmer anzugeben. Die Lohnmäßigung wird auf diese Prämien geschuldet.

C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 %

3.2.204 Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt nur für Arbeitgeber, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten. Um die Zahl der Arbeitnehmer am 30. Juni des Vorjahres zu ermitteln, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt, die an diesem Tag beim Arbeitgeber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung der Gesundheitspflege fallen.

Für diese Berechnung kommen auch Arbeitnehmer in Betracht, deren Arbeit wegen einer gesetzlichen Ursache ausgesetzt wurde, wie Krankheit oder Unfall, Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub, teilweise oder zufällige Arbeitslosigkeit und Wiedereinberufung, mit Ausnahme jedoch der Arbeitnehmer in Vollzeitlaufbahnunterbrechung.

Bei der Feststellung, ob dieser Beitrag geschuldet wird, berücksichtigt das LSS bei der Zählung nicht die folgenden Kategorien gelegentlich beschäftigter Arbeitnehmer:
die Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden, die Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor und die Arbeitnehmer, die im Feld „Statut“ als Saisonarbeiter (S) oder Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (BL) zu melden sind. Es ist deutlich, dass sich das LSS das Recht vorbehält, die eingereichten Meldungen zu ändern, wenn sich herausstellen sollte, dass bestimmte Arbeitnehmer zu Unrecht einer dieser Kategorien mit dem alleinigen Ziel zugeordnet wurden, den Beitrag von 1,60 % nicht zahlen zu müssen.

Für Arbeitgeber, die begannen, nach diesem Datum Personal einzustellen, wird der 30. Juni durch den letzten Tag des ersten Quartals ersetzt, für das beim LSS eine Meldung eingereicht werden musste.

Beispiel: Ein Arbeitgeber begann seine Aktivität am 15.07.2001 mit 8 Arbeitnehmern. Bis zum 29.11.2001 beschäftigte er weniger als 10 Arbeitnehmer, ab dem 30.11.2001 arbeiten bei ihm 11 Mitarbeiter. Er bezahlt den Beitrag von 1,60 % nur ab dem ersten Quartal 2003, sofern er am 30.06.2002 noch mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigte. Für die Periode vom dritten Quartal 2001 bis zum vierten Quartal 2002 einschließlich wird der Beitrag nicht geschuldet, da für ihn das Referenzdatum der 30.09.2001 ist (= letzter Tag des ersten Quartals, für das er eine Meldung einreichen muss) und er an diesem Tag weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigte. Wenn er an diesem Tag 10 oder mehr Mitarbeiter beschäftigt hätte, hätte er den Beitrag von 1,60 % ab dem ersten Quartal bezahlen müssen, in dem er Mitarbeiter beschäftigte.

Sogar Arbeitgeber, die am Referenzdatum mehr als 10 Personen beschäftigten, schulden keinen Beitrag für ihre Arbeitnehmer, die nicht unter das Urlaubsgesetz für den Privatsektor fallen. Um festzustellen, ob die Anzahl von 10 erreicht wurde, werden diese Arbeitnehmer allerdings mitgezählt.

K A P I T E L 3

Berechnungsgrundlage

3.2.301 Als allgemeine Regel gilt, dass die im vorigen Kapitel angegebenen Prozentsätze auf den gesamten Bruttolohn des Arbeitnehmers anwendbar sind. Für zahlreiche Arbeitnehmer muss der Lohn vor der Beitragsberechnung um 8 % erhöht werden. Daneben wird der Beitrag für bestimmte Kategorien auf eine Pauschale statt auf den Bruttolohn berechnet.

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 %

3.2.302 Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte werden die Sozialsicherheitsbeiträge auf den Brutto-lohn zuzüglich 8 % berechnet.

Sie beziehen ihr Urlaubsgeld nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub oder einem Urlaubsfonds. Deshalb empfangen sie von ihrem Arbeitgeber keinen Lohn für gesetzliche Urlaubstage (einfaches Urlaubsgeld).

Durch die Erhöhung der Berechnungsgrundlage um 8 % werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge auf das einfache Urlaubsgeld indirekt zusammen mit dem normalen Lohn gezahlt. Von dem Teil des Urlaubsschecks, der mit dem einfachen Urlaubsgeld übereinstimmt, werden deshalb keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Zur Kategorie von Arbeitnehmern, für die die Sozialsicherheitsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet werden, gehören auch die Künstler, die durch Arbeitgeber beschäftigt werden, die unter den Anwendungsbereich der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger fallen (es handelt sich deshalb hauptsächlich um Arbeitgeber des Privatsektors; die Erhöhung der Bruttolöhne um 8 % gilt im Allgemeinen nicht für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors).

B. LEHRLINGE

3.2.303 Sozialsicherheitsbeiträge für anerkannte und industrielle Lehrlinge werden auf ihren Lohn berechnet (zuzüglich 8 %, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind).

Wenn sie jedoch keinen Lohn empfangen oder wenn ihr Lohn 3,22 EUR am Tag unterschreitet (3,86 EUR, wenn sie fünf Tage pro Woche arbeiten), werden die Beiträge auf einen Betrag berechnet, den man durch Multiplizieren der Zahl der Quartalsarbeitstage mit 3,22 bzw. 3,86 errechnet (das Ergebnis dieser Bearbeitung wird um 8 % erhöht, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind).

C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER

3.2.304 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf pauschale Tageslöhne berechnet. Ab 01.04.2007 ist diese Berechnungsweise für die Meldung der Löhne durch den Minister auf Arbeitgeber beschränkt, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe fallen und dies ausschließlich für die in der Tabelle in Teil 8 ‚Tageslohnpauschalen' aufgezählten Funktionen.

Die pauschalen Tageslöhne müssen ab 01.07.2007 grundsätzlich mindestens das Niveau der konventionellen Löhne für eine entsprechende Funktion erreichen. Ein Ministerialerlass sieht ab 01.07.1007 eine stufenweise Anhebung der Tagespauschalen mit Wirkung vom 01.10.2008 mindestens auf das Niveau der konventionellen Löhne vor. Die Anpassung wird jedoch nicht für alle Funktionen gleichzeitig erfolgen. Die Tabelle in Teil 8 wird, sofern notwendig, angepasst.

1. Der Arbeiter wird nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt

3.2.305 Die Beiträge werden auf den Betrag berechnet, den man bekommt, indem die Zahl der Arbeitstage mit der anwendbaren Tagespauschale multipliziert und das Ergebnis um 8 % erhöht wird.

Nachstehend wird die Einbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen erläutert.

- Wenn das Trink- oder Bedienungsgeld über den Arbeitgeber bezahlt wird, behält dieser bei jeder Verteilung des Trink- oder Bedienungsgeldes den geschuldeten Beitrag ein;
- wenn das Trink- oder Bedienungsgeld direkt vom Kunden gezahlt wird, muss der Arbeitnehmer den geschuldeten Beitrag vorher dem Arbeitgeber übergeben. Dies erfolgt jede Woche, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft beim Arbeitgeber arbeitet, und täglich, wenn der Arbeitnehmer nur ab und zu Arbeitsleistungen bei ihm erbringt. Bei Beendung des Arbeitsvertrags zahlt der Arbeitgeber den Teil des vorher eingenommenen Beitrags zurück, der den endgültig geschuldeten Betrag übersteigt.

Auf Jahresendprämien sind stets die normalen Beiträge zu entrichten.

2. Der Arbeiter wird teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt

3.2.306 Wenn der Lohn des Arbeiters sowohl aus Trink- oder Bedienungsgeld als auch aus durch den Arbeitgeber geschuldeten Beträgen oder Vorteilen besteht, werden die Beiträge wie folgt berechnet:

- auf den Betrag, der gemäß der obigen Regel bestimmt wird, für Arbeitnehmer, die nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, wenn dieser Betrag mindestens 108 % der Gesamtsumme der durch den Arbeitgeber geschuldeten Beträge und Vorteile entspricht;
- auf 108 % der Gesamtsumme der Beträge und Vorteile, die durch den Arbeitgeber geschuldet werden, mit Ausnahme des Trink- oder Bedienungsgeldes, wenn dieser Betrag den Betrag überschreitet, der gemäß der obigen Regel für die Arbeitnehmer festgelegt wird, die nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden.

Für eine Jahresendprämie wird stets der einfache Beitrag berechnet, auch wenn die Berechnung der Beiträge für den Restbetrag auf Tagespauschalen beruht. Die Jahresendprämie wird zudem nicht berücksichtigt, um zu bestimmen, ob jemand hauptsächlich mit Trinkgeld bezahlt wird oder nicht.

3. Anteilige Berechnung der Tagespauschalen für Teilzeitbeschäftigte

3.2.307

Für Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht, ist bis einschließlich des 3. Quartals 2007 vorgesehen, dass die Beiträge aufgrund einer Tagespauschale berechnet werden, und dies ungeachtet dessen, dass der Handarbeiter vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist und ungeachtet der Anzahl der Stunden, die an einem Tag gearbeitet wurde. Diese Regel gilt nun nicht mehr so unumschränkt.

Der Ministerialerlass vom 12.07.2007 (BS vom 30.07.2007) führt ab **01.10.2007** ein System der anteiligen Berechnung der Tagespauschalen für **teilzeitbeschäftigte** Handarbeiter ein. Die anteilige Berechnung ist jedoch insbesondere auf eine sehr kleine Anzahl von Funktionen beschränkt.

Betroffene Arbeitnehmer

Die neue Berechnungsweise betrifft **nur teilzeitbeschäftigte Handarbeiter**. Für vollzeitbeschäftigte Handarbeiter bleibt das Prinzip einer Pauschale pro Arbeitstag bestehen. Unter teilzeitbeschäftigten Handarbeitern sind Arbeiter zu verstehen, die durch einen Arbeitsvertrag für Teilzeitarbeit gebunden sind und Arbeiter die sich vorübergehend in einer entsprechenden Situation befinden (z. B. Zeitkredit, teilweise Arbeitswiederaufnahme mit Zustimmung des beratenden Arztes): Die Berechnungsweise gilt daher nicht für Handarbeiter, die für eine kurze Periode eingestellt werden (ein oder zwei Tage) und während dieser Periode vollständige Leistungen erbringen (wobei in diesem Fall Q gleich S).

Es wird nur das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitsregelung des teilzeitbeschäftigten Handarbeiters und des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters im Horeca-Sektor betrachtet (= 38 Stunden pro Woche). Die Anzahl der Tage, an denen Leistungen erbracht werden und die Tatsache, dass der Handarbeiter in einer festen (jede Woche genauso viele Stunden und Tage) oder einer variablen Arbeitszeitregelung (z. B. abwechselnd lange und kurze Wochen) arbeitet, spielt keine Rolle.

Zunächst gilt diese neue Berechnungsweise ausschließlich für folgende fünf Funktionen:

- Premier chef de rang restaurant
- Sommelier(ère)
- Premier chef de rang Bankett
- Verantwortliche/r Barkeeper(in)
- Chef-Conciërge

Ab **01.10.2008** wird diese Berechnungsweise auf alle Funktionen erweitert, deren Beitragsberechnung mittels pauschaler Tageslöhne vorzunehmen ist. **Diese Erweiterung wird jedoch auf unbestimmte Zeit vertagt**.

Berechnungsweise

Die Berechnung erfolgt pro Kalenderwoche (= von Montag bis einschließlich Sonntag). Es gibt eine unterschiedliche Berechnungsweise für vollständige Wochen (= Der Handarbeiter arbeitet im betreffenden Meldequartal während einer ganzen Kalenderwoche) und unvollständigen Wochen (= der Handarbeiter tritt während der Kalenderwoche seinen Dienst an oder scheidet aus dem Dienst aus oder er hat während der Kalenderwoche eine Reihe von Arbeitstagen und eine Reihe anderer Tage, z. B. Krankheit nach dem Garantielohn, oder der Beginn oder das Ende der Kalenderwoche stimmen nicht ganz mit dem Meldequartal überein).

Außerdem wird unterschieden zwischen Handarbeitern, die nie Leistungen mit unterbrochenem Dienst erbringen, und Handarbeitern, die dies sehr wohl tun. Unter unterbrochenem Dienst wird verstanden, dass die Leistungen an einem Tag verteilt sind auf mindestens zwei Leistungsblöcke und dass die Unterbrechung zwischen beiden nicht durch Ruhezeit im Sinne von Art. 6, § 1, erster Absatz, 1° des Gesetzes vom 08.04.1965 über die Einführung von Arbeitsordnungen entstanden ist. Ein Beispiel des unterbrochenen Dienstes ist jemand, der von 7 bis 9 Uhr morgens und von 17 bis 19 Uhr abends in einem Bahnhofscafé arbeitet.

A) Vollständige Woche, in welcher der Handarbeiter ohne unterbrochenen Dienst arbeitet

- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht nicht mehr als der Hälfte der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters aus dem Sektor (Q beträgt nicht mehr als 19 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 2,5 Tagespauschalen berechnet.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht nicht mehr als drei Viertel der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters (Q beträgt mehr als 19 Stunden und nicht mehr als 28,5 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 3,75 Tagespauschalen berechnet.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht mehr als drei Viertel der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters (Q beträgt mehr als 28,5 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 5 Tagespauschalen berechnet.

B) Vollständige Woche, in welcher der Handarbeiter mindestens einen unterbrochenen Dienst leistet:

Die Beiträge werden stets anhand von 5 Tagespauschalen pro Woche berechnet, und dies unabhängig von der Anzahl der Tage, an denen der Handarbeiter arbeitet. Bei dem oben genannten Beispiel des Handarbeiters im Bahnhofscafé ist es daher für die Beitragsberechnung unerheblich, ob er an einem Tag pro Woche oder an fünf Tagen pro Woche arbeitet; in beiden Fällen werden die Beiträge anhand von 5 Pauschalen für jede Woche, in der er seinen Dienst leistet, berechnet. Es ist daher auch nicht relevant, ob jemand ausschließlich Tage mit unterbrochenem Dienst leistet oder Tage mit unterbrochenem Dienst mit Tagen mit ununterbrochenem Dienst abwechselt. In beiden Fällen werden Beiträge auf 5 Tagespauschalen pro Woche geschuldet.

Wenn ein Handarbeiter abwechselnd in Wochen, in denen er einen oder mehrere unterbrochene Dienste leistet, und in Wochen ohne unterbrochenen Dienst arbeitet, werden 5 Pauschalen für die Wochen mit unterbrochenen Diensten geschuldet und für die anderen Wochen erfolgt die Zählung gemäß der Beschreibung in A (siehe oben).

C) Unvollständige Woche, in welcher der Handarbeiter ohne unterbrochenen Dienst arbeitet

Zu betrachten ist die Anzahl der Stunden, die der Handarbeiter in dieser Woche arbeiten muss (= die Anzahl der für diese Woche angegebenen Arbeitsstunden).

- Wenn diese Anzahl nicht größer als 19 ist, werden die Beiträge anhand von 2,5 Pauschalen berechnet.
- Wenn diese Anzahl größer als 19 und nicht größer als 28,5 ist, werden die Beiträge anhand von 3,75 Pauschalen berechnet.
- Wenn diese Anzahl größer als 28,5 ist, werden die Beiträge anhand von 5 Pauschalen berechnet.

D) Unvollständige Woche, in welcher der Handarbeiter mindestens einen unterbrochenen Dienst leistet

Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen berechnet (gleiche Bemerkung wie unter B).

Die Beurteilung dieser Situationen erfolgt stets pro Beschäftigungszeile (siehe § 6.1.308 der Anweisungen). Wenn also im Laufe einer Kalenderwoche eine neue Beschäftigungszeile beginnt, erfolgt die Berechnung für beide Teile der Kalenderwoche getrennt.

Der Ausgangspunkt für die Berechnung ist die durchschnittliche Arbeitszeit, die der teilzeitbeschäftigte Handarbeiter leisten wird (= Q in der Meldung). Falls sich jedoch herausstellt, dass der Handarbeiter mit einem bestimmten Q angegeben wird, während sich in der Praxis bestätigt, dass er über eine längere Periode mehr Stunden arbeitet, als nach seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wird der Arbeitgeber gebeten, den Punkt Q in seiner Meldung entsprechend anzupassen, und die Beiträge werden neu berechnet.

Auswirkungen auf die Meldung

Dieses neue System der verhältnismäßigen Berechnung wirkt sich **AUSSCHLIESSLICH auf den Betrag aus, aufgrund dessen die Beiträge berechnet werden, und NICHT die Meldung der Leistungsdaten** dieser Handarbeiter. Der einzige Unterschied zu vorher ist daher der Betrag des Lohns (und entsprechend der geschuldeten Beiträge und die Berechnung der Ermäßigungen). Für die Meldung der Leistungsdaten (Anzahl gemeldeter Tage, Arbeitsregelung...) gelten die bestehenden Regeln weiterhin unverändert. Für diese Handarbeiter besteht daher kein Zusammenhang mehr zwischen der Anzahl der Tage, die für sie gemeldet werden muss, und dem Betrag der Pauschalen, für den Beiträge zu berechnen sind.

Beispiele:

A. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er freitags und samstags jeweils von 8 bis 12 Uhr arbeitet.
Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 8 Stunden (d. h. weniger als 19). Die Beiträge werden anhand von 2,5 Pauschalen für jede Woche, in der er seinen Dienst leistet, berechnet. Das gleiche Ergebnis wird erzielt, wenn er an einem Tag 8 Stunden und an vier Tagen 2 Stunden arbeitet.

B. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er montags und dienstags jeweils von 8 bis 12 Uhr und jede dritte Woche jeweils montagabends von 19 bis 22 Uhr arbeitet.
Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 9 Stunden (d. h. weniger als 19), aber es gibt einen unterbrochenen Dienst. Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen für die Kalenderwoche berechnet, in welcher er den unterbrochenen Dienst leistet und anhand von 2,5 Pauschalen für die beiden anderen Wochen.

C. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er fünf Tage pro Woche (= von Montag bis Freitag) jeweils von 13 bis 19 Uhr arbeitet. Er wird am Mittwoch eingestellt.
In der Woche, in der er seinen Dienst antritt, arbeitet er 18 Stunden (< 19 Stunden). Für diese Woche schuldet er Beiträge für 2,5 Tagespauschalen. In den darauf folgenden Wochen arbeitet er 30 Stunden pro Woche (> 28,5 Stunden). Für diese Wochen schuldet er Beiträge für 5 Tagespauschalen.

D. In einem Unternehmen, in dem die Arbeitszeit betriebsweit auf 36 Wochenstunden gekürzt wurde, arbeitet ein teilzeitbeschäftigter Handarbeiter, der pro Woche 19 Stunden leistet (kein unterbrochener Dienst).
Die Beiträge werden anhand von 2,5 Pauschalen berechnet. Er leistet zwar mehr als 50 % eines vollzeitbeschäftigten Handarbeiters in seinem Unternehmen, aber die Beurteilung muss im Verhältnis zur konventionellen Vollzeitarbeitszeit in dem Sektor erfolgen.

E. Ein Handarbeiter wird mit einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellt, der vorsieht, dass er jeden Samstag von 7 bis 11 Uhr und von 16 bis 20 Uhr arbeiten muss.
Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen pro Woche geschuldet (er arbeitet zwar nur 8 Stunden pro Woche, aber es gilt die Regel des unterbrochenen Dienstes). Wenn der Arbeitgeber denselben Handarbeiter jedes Mal erneut mit einem Vertrag für einen Tag einstellt (System der Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor), werden Beiträge aufgrund einer Pauschale pro Woche geschuldet. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall natürlich die spezifischen DIMONA-Verpflichtungen für Gelegenheitsarbeitnehmer erfüllen.

F. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag,der vorsieht, dass er an drei Tagen pro Woche jeweils 9 Stunden und 45 Minuten arbeitet (> 28,5 Stunden).
Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen pro Woche berechnet. Ein vollzeitbeschäftigter Handarbeiter in dem Unternehmen arbeitet an vier Tagen jeweils 9 Stunden 45 Minuten. Für ihn werden die Beiträge aufgrund von 4 Pauschalen pro Woche berechnet.

G. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er jeweils zwei Wochen an fünf Tagen 7 Stunden 36 Minunten arbeitet und die beiden darauf folgenden Wochen keine Leistungen erbringen muss.
Seine Arbeitszeitregelung beträgt daher durchschnittlich 19 Stunden pro Woche. Die Beiträge werden für jede Woche aufgrund von 2,5 Pauschalen berechnet.

D. SEEFISCHER

3.2.308 Sozialversicherungsbeiträge für die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen im Sinne des Gesetzes vom 23.09.1931 über die Anwerbung von Personal für die Seefischerei werden auf der Grundlage pauschaler Tageslöhne berechnet. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie eine feste Heuer erhalten bzw. ganz oder teilweise je nach der Ausbeute des Fangs bezahlt werden. In Teil 8 dieser Anweisungen finden Sie die anwendbaren Beträge. Im Kapitel „Arbeitstage“ (siehe oben) wird die Berechnungsweise für die Anzahl der Arbeitstage der Seefischer erläutert.

E. SPORTLER

3.2.309 Im ersten Teil dieser Anweisungen werden die Sportler angegeben, die beim LSS zu melden sind. Bei Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denen, die unter das

Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, und jenen, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

Ab 01.01.2008 wird der monatliche Betrag an den Höchstbetrag angeglichen, der gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit als Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld dient:

ab 01.01.2008 bis 30.04.2008 entspricht dies 1.832,49 EUR,

ab 01.05.2008 bis 31.08.2008 entspricht dies 1.869,09 EUR,
ab 01.09.2008 bis 31.12.2008 entspricht dies 1.906,46 EUR,
ab 01.01.2009 entspricht dies 1.921,71 EUR.

Dies gilt sowohl für Sportler, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, als auch für entlohnte Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

Falls der Bruttomonatslohn des Sportlers mindestens 1.921,71 EUR beträgt, werden die Beiträge anhand dieses Betrags berechnet.
Falls der Bruttomonatslohn des Sportlers weniger als 1.921,71 EUR beträgt, werden die Beiträge anhand des realen Lohns berechnet.

Die Beiträge für Fußballtrainer und Schiedsrichter, die auf der Grundlage des Gesetzes vom 24.02.1978 sozialversicherungspflichtig sind oder auf der Grundlage dessen, dass sie in Ausführung eines Arbeitsvertrages arbeiten, werden nicht aufgrund dieser Pauschallöhne berechnet. Sie werden sets auf der Grundlage ihrer realen Löhne berechnet.

F. GELEGENHEITSARBEITNEHMER IN LANDWIRTSCHAFT UND GARTENBAU

3.2.310 Im Landwirtschaft- und Gartenbausektor gilt ein Sondersystem für Gelegenheitsarbeit. In diesem Rahmen werden Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer nicht auf den Effektivlohn, sondern auf einen pauschalen Tageslohn berechnet. Da diese Arbeiter nicht unter die Urlaubsregelung fallen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Im Gartenbau ist das System der Gelegenheitsarbeit seit 1. Juli 1994 in Kraft. Im Landwirtschaftssektor ist das System seit 1. April 2000 in Kraft.

1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer

3.2.311 Mit Gelegenheitsarbeitnehmern sind Handarbeiter gemeint, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter:

- die Paritätischen Kommission für Gartenbau fällt, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten;
- die Paritätischen Ausschuss für Landwirtschaft fällt, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird.
- die Paritätischen Kommission für die Aushilfsarbeit fällt, sofern die Aushilfskraft bei einem Entleiher in einem der o.a. Sektoren beschäftigt wird.

Im **Gartenbausektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als 65 Tage im Jahr arbeiten. Im **Landwirtschaftsektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als 30 Tage im Jahr arbeiten. Als

Aushilfskraft dürfen sie die Anzahl der Tage des betreffenden Sektors nicht überschreiten.

Handarbeiter, die im **Chicoreeanbau** beschäftigt sind, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsabeiter tätig sein, aber nicht in der Eigenschaft als Aushilfskraft.

Gelegenheitsarbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber (oder Entleiher) arbeiten, der in beiden Sektoren aktiv ist, dürfen beide Systeme der Gelegenheitsarbeit miteinander kombinieren, vorausgesetzt selbstverständlich, dass sie die Aktivität ausüben, für die sie an diesem Tag eingetragen wurden. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern (Entleihern), in einem oder mehreren Sektoren zusammen, nicht mehr als 65 Tage unter diesem Sonderstatut arbeiten. Arbeiter, die ihre 65 Tage bereits aufgebraucht haben, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter im Chicoreeanbau tätig sein.

Der Arbeiter, der im Laufe eines Quartals oder in den zwei jeweils vorangegangenen Quartalen im Landwirtschaft- oder Gartenbausektor in einer anderen Eigenschaft als Gelegenheitsarbeitnehmer gearbeitet hat, wird nicht als Gelegenheitsarbeitnehmer für diese Perioden betrachtet.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, für den er die Verpflichtung zur unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (DIMONA-Stunden) oder die Eintragung des Formulars für Gelegenheitsarbeiten nicht erfüllt, nicht beim LSS als Gelegenheitsarbeiter angeben. Der Arbeitnehmer kann den Rest des Kalenderjahres auch nicht mehr als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft oder im Gartenbau arbeiten.

Alle Informationen über den Erhalt und das Ausfüllen des Formulars für Gelegenheitsarbeiten erhalten Sie beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel.: 02 233 41 11) und bei der Garantie- und Sozialkasse für Gartenbau (tel. 016 28 63 61) oder der Garantie- und Sozialkasse für Landwirtschaft (Tel.: 016 28 63 60), beide ansässig in der Minderbroedersstraat 8 in 3000 Löwen.

2. Beitragsberechnung

3.2.312

Die Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer werden auf der Grundlage eines pauschalen Tageslohns berechnet, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten. Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z.B. der Beitrag für die Betriebschließungsfonds, für den Fonds für Existenzsicherheit usw.) werden allerdings geschuldet.

Es wird unterschieden zwischen der Tagespauschale in der Landwirtschaft (16,31 EUR), der Tagespauschale im Gartenbau (15,92 EUR) und der Tagespauschale für die 35 zusätzlichen Tage im Chicoreeanbau (19,91 EUR) (**Beträge ab 01.01.2009**).

In der Praxis hält man bei jeder Lohnzahlung pro Arbeitstag 2,13 EUR (Landwirtschaft), beziehungsweise 2,08 EUR (Gartenbau) oder 2,60 EUR (35 zusätzliche Tage im Chicoreeanbau) als persönlichen Beitrag ein (13,07 % der Tagespauschale, Beträge ab 01.01.2009). Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiter überwiesen. Durch die Anwendung der Arbeitsbonus-Ermäßigung wird der Arbeitgeber diese Einbehaltung in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Wenn die Bedingungen für das Ausfüllen des Formulars für Gelegenheitsarbeiten nicht respektiert werden oder die DIMONA-Stunden nicht ausgefüllt werden, darf man die Beiträge in keinem Fall auf den Pauschallohn anrechnen. Die Arbeitnehmer sind zu diesem Zeitpunkt normale Arbeiter, für die auch die Beiträge für den Jahresurlaub und der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Also wird der Beitrag für sie auf den

vollständigen Lohn zu 108 % berechnet.

3. Einzuhaltende Formalitäten

3.2.313 Es wurden besondere Arbeitnehmerkennzahlen vorgesehen, um diese Arbeitnehmer zu melden.

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung ebenso die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben (siehe die allgemeine Erläuterung in den Anweisungen für Arbeitgeber zum Ausfüllen der multifunktionellen Meldung, Teil 6).

Die Verlängerung dieses Statuts um 35 zusätzliche Tage für Handarbeiter, die im Chicoreeanbau beschäftigt sind, ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich:

- Der betroffene Arbeitgeber muss das Kalenderjahr vor dem laufenden Jahr mindestens 3/4 seines Umsatzes mit Chicoreeanbau erzielt haben.
- Er muss dies folgendermaßen nachweisen:
  > Spätestens am vierzehnten Tag nach dem vom Landesamt für Statistiken festgelegten Datum für den Versand der Fragenlisten, die im Rahmen der Landwirtschaftszählung im Sinne des Königlichen Erlasses vom 02.04.2001 über die Organisation einer jährlichen Landwirtschaftszählung im Monat Mai durch das Landesamt für Statistik ausgefüllt wurden, übersendet der Arbeitgeber eine Kopie der ausgefüllten Fragenliste an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbaubetrieb;
  > spätestens am vierzehnten Tag nach Erhalt des Steuerbescheids für das laufende Steuerjahr (Einkommen des Vorjahres) übersendet der Arbeitgeber eine Kopie dieses Steuerbescheids an den Vorsitzenden der vorgenannten Paritätischen Kommission, mit der Maßgabe, dass die Meldepflicht der Kopie dieses Steuerjahrs für den Arbeitgeber bestehen bleibt, falls der Steuerbescheid für das Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007) nach 2008 übermittelt wird
- einstweilen übersendet der Arbeitgeber eine eidesstattliche Erklärung an die Identifizierungsdienststelle des LSS, dass die Bedingung erfüllt wird, dass 3/4 des Umsatzes durch Chicoreeanbau erwirtschaftet werden und mit
  > einer Kopie der im Rahmen der Landwirtschaftszählung des Vorjahres ausgefüllten Fragenliste;
  > eine Kopie des zuletzt erhaltenen Steuerbescheids;

  diese Arbeitnehmer werden unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben.
- Eine Kopie dieser Erklärung darüber sowie Anlagen werden an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbaubetrieb gesendet
- Der betroffene Arbeitgeber kann diese 35 zusätzlichen Tage nur für den Chicoreeanbau geltend machen, selbst wenn dieser Arbeitgeber andere Aktivitäten ausübt
- Der betroffene Arbeitgeber darf sich nicht in einer der folgenden Situationen befinden:
  Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde gemäß Artikel 22 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Überprüfung des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer oder gleichartiger Bestimmungen, die vom Landesamt für soziale Sicherheit der provinzialen und lokalen Verwaltungen anwendbar sind, festgestellt oder berichtigt.
  Die unmittelbare Beschäftigungsmeldung erfolgte für einen oder mehrere Arbeitnehmer nicht gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 5. November 2002 zur Einführung der unmittelbaren

Beschäftigungsmeldung, in Anwendung von Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen nicht erfüllen;
er beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis verfügen, wodurch er gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;
er beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die Menschenwürde verletzen, und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern;
der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
ihm wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handelsunternehmen zu betreiben, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, für die Gesellschaft verbindlich aufzutreten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24. Oktober 1934 (siehe Punkt 6) untersagt wurde;
wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, für die Gesellschaft verbindlich aufzutreten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkassogremium der Sozialsicherheitsbeiträge anfielen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Gelegenheitsarbeitnehmer eine DIMONA-Stundenmeldung vorzunehmen und das Formular für Gelegenheitsarbeiten auszufüllen.

G. TAGESELTERN

3.2.314 Die Sozialsicherheitsbeiträge für Tageseltern werden anhand eines Fiktivlohns berechnet, der mit der folgenden Formel erhalten wird: **T x E x L**.

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag stimmt mit der Betreuung von einem Kind an einem Tag überein. Die Höchstzahl der Betreuungstage pro Quartal beträgt (65 x 4) = 260 Betreuungstage;
E = 1,9;
L = 3 x das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, geteilt durch 494.

Praktisch gesehen, wird der Fiktivlohn pro Monat berechnet, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass **L** variieren kann, wenn das monatliche Mindesteinkommen im Laufe des Quartals geändert wird.

H. GELEGENHEITSARBEIT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

3.2.315

Ab dem 3· Quartal 2007 gibt es das System der Superextras nicht mehr. An seine Stelle tritt der Begriff 'Gelegenheitsarbeit mit einer vollständigen Beitragspflicht, einer gesonderten Dimona-Regelung und einer gesonderten Meldung in der DmfA.

1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer

3.2.316

Jeder Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber im Horeca-Sektor oder einem Unternehmen für Aushilfsarbeit bei einem Benutzer im Horeca-Sektor an höchstens 2 aufeinander folgenden Tagen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für eine klar umschriebene Arbeit eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer.

2. Beitragsberechnung

3.2.317

Die Berechnungsweise der Sozialversicherungsbeiträge richtet sich nach der vom Arbeitgeber gewählten Art der Dimona-Meldung.

Dimona

Ab 01.07.2007 gibt es für diese Arbeitnehmer 2 parallele Systeme von Dimona-Meldungen. Einerseits bleibt das System der Dimona-Stunden bestehen (im Folgenden Full-Dimona genannt), andererseits wird ein Dimona-Light eingeführt:

- Full-Dimona: Jeden Tag ist die Anfangs- und Endzeit des Gelegenheitsarbeitnehmers einzutragen.
- Dimona-Light: Jeden Tag ist die Anfangszeit im Zeitfeld (5- of 11-Stunden-Feld[1]) des Gelegenheitsarbeitnehmers einzutragen.

Bei der Einstellung seines ersten Arbeitnehmers muss ein Arbeitgeber des Horeca-Sektors wählen, welches System er für seine (eventuellen) Gelegenheitsarbeitnehmer anwenden wird. Die getroffene Wahl ist bis zum Ende des Kalenderjahres verbindlich und gilt für alle seine Gelegenheitsarbeitnehmer. Die Wahl verlängert sich automatisch, außer wenn sie der Arbeitgeber ändern will und seine neue Wahl vor 1. Oktober des laufenden Kalenderjahres mitteilt. Dazu muss sich der Arbeitgeber an die Garantie- und Sozialkasse für das Hotel und Gaststättengewerbe, Boulevard Anspachlaan 111, bus/boîte 4, 1000 Brüssel wenden und eine Kopie an die Direktion Identifikation des LSS senden (Fax: 02/509.27.50). Die Änderung tritt am 1. Januar des darauffolgenden Kalenderjahres in Kraft.

Unternehmen für Aushilfsarbeit haben keine Wahl und müssen für ihre Arbeitnehmer stets eine Full-Dimona vornehmen.

(1) Das Zeitfeld '5-Stunden'weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag höchstens 5 Stunden effektiv arbeiten wird, das Zeitfeld '11-Stunden' gilt für Beschäftigungen von mehr als 5 Stunden pro Tag.

Was sind die Grundbeträge für die Beitragsberechnung?

<table>
<tr><td rowspan="2">Full-Dimona</td><td rowspan="2">—</td><td>Die Berechnung erfolgt aus der Grundlage:

- realen Lohns</td><td>—</td></tr>
<tr><td>- der entsprechenden Horeca-Tagespauschale, wenn sie mit Trinkgeldern bezahlt werden</td><td rowspan="3">- zzgl. 7,10 EUR (1) für Beschäftigungen am Samstag oder am Tag vor einem Feiertag

zzgl. 14,20 EUR (1) für Beschäftigungen am Sonntag oder an einem Feiertag</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimona-Light</td><td>Zeitfeld 5 Stunden</td><td>38.96 EUR (1)</td></tr>
<tr><td>Zeitfeld 11 Stunden</td><td>77,91 EUR (1)</td></tr>
</table>

(1) Beträge gelten ab 01.01.09

Für unterbrochende Beschäftigungen (wenn der Arbeitnehmer z. B. an einem Tag von 11 bis 13 Uhr und von 16 bis 18 Uhr arbeitet) gilt stets die 11-Stunden-Pauschale.

Ab 01.07.2007 besteht das System der Superextras mit beschränkter Beitragspflicht nicht mehr und alle Gelegenheitsarbeitnehmer fallen daher in den Anwendungsbereich der Urlaubsregelung. Dies bedeutet, dass die Erhöhung von 8 % für die Urlaubsregelung für Arbeiter zu berücksichtigen ist.

3. Einzuhaltende Formalitäten

3.2.318

Was ändert sich in Bezug auf die Dmfa?

Ab dem dritten Quartal 2007 werden Arbeitgebern aus dem Horeca-Sektor getrennte Arbeitgeberkategorien in Abhängigkeit ihrer Wahl für Dimona-Stunden oder Dimona-Light bewilligt. Für diese Kategorien sind ausschließlich die Gelegenheitsarbeiter anzugeben; die anderen Arbeitnehmer werden daher genauso wie früher mit den Kategorien 016 oder 017 gemeldet.

<table>
<tr><td rowspan="2">Full-Dimona</td><td rowspan="2">Arbeitgeberkategorie 116 oder 117</td><td>Realer Lohn</td><td>Keine Funktionsnummer</td><td>—</td></tr>
<tr><td>Trinkgeld</td><td>Funktionsnummer Tagespauschale Horeca-Trinkgeld</td><td rowspan="3">Lohncode 8 für die Pauschale 7,10 EUR (1) und für die Pauschale 14,20 EUR (1)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimona-Light</td><td rowspan="2">Arbeitgeberkategorie 216 oder 217</td><td>Feld 5- Stunden und nicht unterbrochene Beschäftigung</td><td>Funktionsnummer 096</td></tr>
<tr><td>Feld 5- Stunden und unterbrochen Feld 11- Stunden</td><td>Funktionsnummer 0977</td></tr>
</table>

(1) Beträge gelten ab 01.01.2009

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung ebenso die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben (siehe die allgemeine Erläuterung in den Anweisungen für Arbeitgeber in Bezug auf das Ausfüllen der multifunktionellen Meldung, Teil 6).

Wenn ein Arbeitgeber in Dimona ein 11-Stunden-Feld angibt, der Arbeitnehmer aber während der Durchführung seiner Aufgaben weniger als 5 Stunden arbeiten muss, ist in der DmfA dennoch die Pauschale für 11 Stunden anzugeben.

Wenn ein Arbeitgeber in Dimona versehentlich ein 5-Stunden-Feld angibt und dies erst feststellt, nachdem der Arbeitnehmer seine Leistungen begonnen hat oder wenn der Arbeitnehmer unerwartet länger arbeiten muss, kann er keine Dimona-Änderung mehr ausführen, er muss aber in der DmfA die 11-Stunden-Pauschale anwenden.

Was muss der Arbeitgeber ab 01.07.2007 für seine Dimona-Meldung tun?

Falls er nach dem 30.06.2007 Arbeitgeber wird, muss er sich in jedem Fall beim LSS eintragen lassen. Der neue Arbeitgeber wird ersucht, der Direktion Identifikation des LSS zusammen mit dem Identifikationsformular (ID 122) die Beilage "Wahlformular in Bezug auf die Art Dimona-Meldungen für Gelegenheitsarbeitnehmer" zu überreichen, wobei die Wahl für Full-Dimona oder Dimona-Light mitgeteilt werden kann.

Schematisch dargestellt, erledigt der Arbeitgeber oder sein Vertreter folgende Formalitäten:

Full-Dimona	Mit: - Beginnuhrzeit - Enduhrzeit	-	Der Arbeitgeber fügt zur Lohnabrechnung des Arbeitnehmers eine Übersicht der täglichen Leistungen hinzu
Dimona-Light *(die Wahl wurde daher dem Fonds rechtzeitig bekannt gegeben)*	Mit: - Beginnuhrzeit - Zeitfeld (5- oder 11-Stunden)	Der Arbeitgeber muss ein **Register für Arbeitszeitregelung** führen. Bis 31.12.2007 wird das durch den Fonds überreichte Anwesenheitsregister damit gleichgestellt.	

4. Aushilfsarbeit als Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

3.2.319 Ein Arbeitgeber, der zur Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit gehört, wird einem Arbeitgeber gleichgesetzt, der unter die Paritätische Kommission für das Hotelgewerbe fällt, wenn die Beschäftigung bei einem Benutzer erfolgt, der unter die letztgenannte paritätische Kommission fällt. Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens 2 aufeinander folgenden Tagen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Horeca-Sektor eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer.

Unternehmen für Aushilfsarbeit haben keine Wahl und müssen für ihre Horeca-Gelegenheitsarbeitnehmer stets eine Full-Dimona den entsprechenden Beitragsberechnungen vornehmen.

K A P I T E L 4

Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub

3.2.401 Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 16,27 % der Bruttolöhne (zu 108 %). Ein Teil davon (6 %) wird jeden dritten Monat, gemeinsam mit den anderen Beiträgen, kassiert (siehe Tabelle im ersten Kapitel dieses Kapitels). Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der Meldungen des vorigen Kalenderjahres und versendet sie an die Arbeitgeber im Laufe des Monats März. Der jeweilige Betrag wird am *31. März geschuldet und muss spätestens am 30. April an das LSS gezahlt worden sein*.

Für Arbeitgeber im Baugewerbe gilt diese Sonderregelung nur für anerkannte und industrielle Lehrlinge und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Soziallasten

3.2.501 Diese „Neuverteilung“ bezweckt die Erleichterung der Soziallasten der KMB über die Gewährung einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Als Gegengewicht wird den „größeren“ Arbeitgebern ein Ausgleichsbeitrag auferlegt.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.2.502 Dies betrifft Arbeitgeber, die:

- eine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben;
- einen freien Beruf ausüben (sowohl natürliche Personen als auch Gesellschaften, die im Rahmen dieser Berufe gegründet werden). Es handelt sich hier um freie Berufen im strengen Sinne des Wortes, d. h. Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Gerichtsvollzieher, Notare, Architektren, Heilhilfsberufe, Apotheker, Heilgymnasten, vereidigte Landmesser, Betriebsrevisoren, Buchhalter und Buchprüfer.

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb ausgeschlossen:

- Arbeitgeber, die keine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben (Krankenhäuser, Bildungsanstalten, wissenschaftliche Einrichtungen, Berufs- und Gewerkschaftsorganisationen, vaterlandsliebende und religiöse Vereine, Sport- und Kulturgruppen usw.);
- Arbeitgeber, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen.

B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN

1. Rückerstattung von Beiträgen

3.2.503 Am 1. Juli jeden Jahres berechnet das LSS zugunsten jedes betroffenen Arbeitgebers ein Guthaben, das 11,50 % des Betrags der Sozialsicherheitsbeiträge (einschließlich der Arbeitnehmerbeiträge) und der Beiträge zur Regelung der Berufskrankheiten entspricht, die er für jedes der vier Quartale des vorigen Kalenderjahres schuldete.

Diese Berechnung wird deshalb nicht auf alle Beiträge durchgeführt, die dem LSS in der Referenzperiode geschuldet wurden.

Folgende Beiträge sind von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen:

- der Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter;
- der Beitrag zur Regelung der Arbeitsunfälle;
- der Lohnmäßigungsbeitrag;
- alle in Teil 4 behandelten Sonderbeiträge.

Außerdem wird der derart berechnete Habenbetrag begrenzt auf:

- 359,45 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Beitragsbetrag zwischen 5.453,66 EUR und 26.028,82 EUR liegt;
- 272,68 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Betrag 26.028,82 EUR überschreitet.

2. Ausgleichsbeitrag

3.2.504 Als Gegengewicht für diese Beitragserstattung kassiert das LSS jedes Jahr einen Ausgleichsbeitrag von Arbeitgebern, die einen Beitragsbetrag von mehr als 26.028,82 EUR für ein oder mehr Quartale des vergangenen Jahres schulden.

Dieser Beitrag beträgt 1,55 % des Teils der Beiträge, der pro Quartal 26.028,82 EUR überschreitet.

3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

3.2.505 Wenn die gemäß obigen Regeln durchgeführte Berechnung einen Haben- oder Sollbetrag unter 37,18 EUR ergibt, wird dieser Betrag für nichtig erklärt.

C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS

3.2.506 Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, unter Ausschluss der Beiträge, die für ein anderes Quartal geschuldet werden.

Daraus ergibt sich:

- dass das LSS dem Konto des Arbeitgebers nur dann den betreffenden Betrag gutschreiben wird, sofern Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden;
- dass der Habenbetrag den Betrag der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, nicht überschreiten darf. Der Habenbetrag, der den Betrag der geschuldeten Beiträge überschreitet, wird auf den Betrag der geschuldeten Beiträge reduziert; die Differenz zwischen dem Habenbetrag und dem Betrag der geschuldeten Beiträge wird deshalb für nichtig erklärt.

Der begünstigte Arbeitgeber wird diese Summe vom LSS am 1. Juli empfangen.

Der Sollbetrag wird nur tatsächlich geschuldet, sofern der Arbeitgeber Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahres schuldet. Dieser Sollbetrag wird deshalb für nichtig erklärt, wenn der Arbeitgeber nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigt.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.2.507 Im Laufe des Monats Juni jedes Jahres erhält der Arbeitgeber einen „Bericht über die Neuverteilung der Soziallasten“ mit detaillierter Angabe des Haben- oder Sollbetrags, die auf der Grundlage der Angaben in den Quartalsmeldungen des Vorjahres berechnet wurden. Wenn das Ergebnis dieser Bearbeitung für nichtig erklärt wird, weil es keine 37,18 EUR beträgt, wird der Arbeitgeber darüber gleichfalls in Kenntnis gesetzt.

Die Ermäßigung oder der Ausgleichsbeitrag wird jedoch nicht auf der Meldung des 2. Quartals des laufenden Jahres angegeben.

Der (verringerte oder erhöhte) Beitragsbetrag, der tatsächlich geschuldet wird, muss innerhalb derselben Fristen wie innerhalb derjenigen überwiesen werden, die für die Sozialsicherheits-beiträge gelten.

K A P I T E L 6

Kopplung von Löhnen an Perioden

3.2.601 Allgemein werden Vorteile, die dem Lohnbegriff entsprechen, auf der Meldung des Quartals angegeben, auf das sie sich beziehen. So wird beispielsweise ein Arbeitgeber, der Löhne für Dezember 2002 erst Anfang Januar 2003 auszahlt, diese Löhne dennoch auf der Meldung des vierten Quartals angeben müssen.

Nachstehend wird zunächst erklärt, wie Lohnrückstände zu melden sind. Anschließend wird die Meldung von Provisionen, Prämien und bestimmten Entschädigungen erörtert, die anlässlich der Vertragsbeendigung gezahlt werden.

A. LOHNRÜCKSTÄNDE

3.2.602 Löhne sind deshalb an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Wenn Lohnrückstände ausgezahlt werden, nachdem die Meldung für das Quartal, auf das sich die Rückstände beziehen, eingereicht wurde, muss/müssen die Meldung(en) der Periode, auf die sich die Rückstände beziehen, geändert werden.

Eine eingereichte Meldung muss wie in Teil 2 erläutert geändert werden.

Der Lohnrückstandsbetrag darf auf keinen Fall auf der Meldung eines anderen Quartals angegeben werden.

B. PROVISIONEN

3.2.603 Der allgemeine Grundsatz, dass Löhne an die Periode gekoppelt sind, auf die sie sich beziehen, gilt auch für Provisionen. Provisionen, die für eine vergangene Periode bezahlt werden, werden deshalb wie Lohnrückstände behandelt.

Provisionen, die für die Periode nach Ende des Vertrags geschuldet werden, werden an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, ZULAGEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE

3.2.604 In diesem Fall wird ein Unterschied gemacht, je nachdem, ob diese Vorteile mit einer Zwischenzeit von weniger als oder mindestens sechs Monaten bezahlt werden.

Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von weniger als sechs Monaten bezahlt werden, werden stets an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Eventuell müssen deshalb die eingereichten Meldungen geändert werden.

Für Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von sechs Monaten oder mehr bezahlt werden, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob ihr Betrag 20 % der Gesamtsumme der anderen Löhne der Referenzperiode überschreitet oder nicht.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % überschreitet, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. In diesem Fall müssen die eingereichten Meldungen geändert werden.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich vollständig auf das

Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

3.2.605 Der Betrag der Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags wird vollständig auf der Meldung des Quartals angegeben, in dem der Vertrag aufgelöst wurde. Als Beitrags-prozentsätze werden die dieses Quartals angewandt, sogar dann, wenn der Anspruch auf die Entschädigung erst später festgestellt wird, z.B. nach einem Richterurteil.

Nur im außerordentlichen Fall, in dem das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Kündigungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Meldung über die Quartale, die die Entschädigung deckt, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Kündigungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

Für die Meldung beim LSS wird davon ausgegangen, dass eine Kündigungsentschädigung die Periode deckt, die zur Berechnung ihres Betrags gedient hat und die am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses beginnt.

Wenn der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers unrechtmäßig beendet wird, werden in der Meldung die einzelnen Angaben betreffs der Löhne und Arbeitstage wie folgt aufgeschlüsselt:

- In der ersten Zeile werden Löhne und Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das Kündigungsquartal notiert;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahres angegeben;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das folgende Kalenderjahr notiert.
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

Für eine Kündigungsentschädigung, die festgestellt wurde, nachdem die Meldung für das Quartal, in dem die Kündigung erfolgte, bereits eingereicht wurde, muss die Meldung geändert werden. Der Arbeitgeber berechnet gleichfalls die geschuldeten Beiträge und überweist diese innerhalb des Monats nach der Entscheidung.

E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDER-AUFSTELLUNG VON DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITS-SICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN

3.2.606 Diese Entschädigung wird auf gleiche Weise wie eine normale Kündigungsentschädigung gehandhabt.

F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

3.2.607 Auch diese Entschädigung wird auf gleiche Weise wie eine normale Kündigungsentschädigung gehandhabt. Die Entschädigung deckt eine Periode, die am Tag nach Vertragsende beginnt, und entspricht dem Quotienten der Teilung. Der Dividend ist der Betrag der Entschädigung und der Divisor der normale Betrag des Lohns des letzten vollständigen Arbeitsmonats.

K A P I T E L 7

Die Verjährung

A. ALLGEMEINES

3.2.701

Forderungen des LSS

Spätestens am letzten Tag des Monats nach einem Quartal muss der Arbeitgeber oder seine Bevollmächtigten die DmfA-Meldung einreichen und die Beträge für das Quartal dem LSS übermitteln.

Nach dieser gesetzlichen Melde- und Zahlungsfrist beginnt die Verjährungsfrist für die Forderungen des LSS. Innerhalb der Verjährungsfrist können der Arbeitgeber oder seine Bevollmächtigten die eingereichte Meldung ändern oder die Meldung für das Quartal nachträglich einreichen. Solange die Verjährungsfrist läuft, kann auch das LSS eine Meldung einreichen oder eine gebuchte Meldung berichtigen und darauf geschuldete Beträge einfordern.
Achtung! Eine Meldung, die außerhalb der gesetzlichen Meldefrist übermittelt wird, gibt Anlass zur Anwendung von Sanktionen.

Die Verjährungfrist beträgt 5 Jahre bis zum 31.12.2008 und 3 Jahre ab 01.01.2009.

Abweichend von der allgemeinen Regel beträgt die Verjährungsfrist nicht 3 Jahre, sondern 7 Jahre für:
- Forderungen des LSS zu Lasten der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die durch den ZDFA bezahlt werden,
- Forderungen infolge von Regularisierungen von Amts wegen durch das LSS, nachdem beim Arbeitgeber betrügerische Handlungen oder falsche oder absichtlich unvollständige Erklärungen festgestellt wurden.

Forderungen an das LSS

Die Verjährungsfrist (3 Jahre ab 01.01.2009, davor 5 Jahre) gelten zugleich auch für Forderungen gegenüber dem LSS, die vom Arbeitgeber in Bezug auf zu Unrecht bezahlte Beiträge erhoben werden. Dies geschieht jedoch mit dem Unterschied, dass die Verjährungsfrist für diese Art von Forderungen am Tag beginnt, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

Im Folgenden können Sie lesen, von welchem Zeitpunkt an die Verjährung von Lohnrückständen, Vertragsbruchentschädigungen und doppeltem Urlaubsbeginn zu laufen beginnt.

B. VERJÄHRUNGSFRIST LOHNRÜCKSTÄNDE

3.2.702

Die Beiträge auf Lohnrückstände müssen spätestens im Monat, nachdem der Arbeitgeber das Anrecht des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände anerkennt, gemeldet und bezahlt werden, oder das Anrecht wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt.

Die Verjährungsfrist für die Beiträge beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem die angegebene Zahlungsfrist abgelaufen ist, das heißt ab dem 1. Tag des 2. Monats nach dem Monat, in welchem:

-der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückstand anerkannt oder

-der Anspruch auf Rückstand wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt, die rechtskräftig ist (durch ihre Unterstützung oder durch den Ablauf der Rechtsmittelfrist).

Dass der Arbeitgeber dieses Anrecht anerkennt, kann durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten oder durch die tatsächliche Zahlung des Lohnrückstands hervorgehen. Eine Kopie des Urteils oder des Beschlusses erläutern die gerichtliche Entscheidung.

Beachten Sie, dass Lohnrückstände in Bezug auf eine Periode vor dem 3· Quartal 1988 endgültig verjährt sind.

Beispiel:
Der Arbeitgeber erkennt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände in Bezug auf das 1· Quartal 2007 am 15.09.2008 an; die Meldung und die Zahlung der Beiträge müssen spätestens am 31.10.2008 erfolgen. Die Verjährungsfrist beginnt am 01.11.2008 und endet am 31.10.2011.

C. VERJÄHRUNGSFRISTEN VERTRAGSBRUCHENTSCHÄDIGUNG

3.2.703 Die auf den Betrag der Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses geschuldeten Beiträge muss der Arbeitgeber spätestens am letzten Tag des Monats nach dem Quartal, in welchem diese Entschädigungen geschuldet werden, melden und zahlen.

Eine **rückständige** Vertragsbruchentschädigung für eine Periode, die ganz oder teilweise vorüber ist, muss spätestens in dem Monat gemeldet und bezahlt werden, der auf den Monat folgt, in dem der Anspruch durch den Arbeitgeber oder durch eine rechtskräftige Entscheidung anerkannt wurde.

Die Verjährungsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die oben genannten Zahlungsfristen abgelaufen sind.

D. VERJÄHRUNGSFRIST DOPPELTES URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS

3.2.704 Der besondere Arbeitnehmerbeitrag auf das doppelte Urlaubsgeld wird erst nach der effektiven Zahlung des doppelten Urlaubsgeldes geschuldet. Die Verjährungsfrist beginnt nach dem Ende des Monats, der auf das Quartal folgt, in dem der Arbeitgeber das doppelte Urlaubsgeld bezahlt.

E. KONKURS

3.2.705 Das Recht des LSS, die Aufnahme einer Schuldforderung zu verlangen, verjährt nach Ablauf 1 Jahres, gerechnet ab dem Konkursurteil. Dies bedeutet nicht, dass die Schuldforderung des LSS nach Ablauf des Jahres verjährt ist, sondern dass das LSS nicht mehr tun kann, als seine Forderung unter dem Passivposten des Konkurses einzutragen.

F. ÜBERGANGSREGELUNG 5 JAHRE ZU 3 JAHRE

3.2.706 Ab 01.01.2009 wird die Verjährungsfrist von 5 Jahre auf 3 Jahre verkürzt. Dies hat

zur Folge, dass die DmfA-Meldungen des 4· Quartals 2003 bis einschließlich des 3· Quartals 2005 am 01.01.2009 gleichzeitig verjähren werden und dass die DmfA-Meldung des 4· Quartals 2005 am 01.02.2009 verjähren wird.

Schematisch dargestellt, verjähren die Forderungen des LSS wie folgt:

Quartal	gesetzlicher Fälligkeitstermin	ist verjährt am	Verjährungsfrist
1/2002	30-04-2002	01-05-2007	5 Jahre
2/2002	31-07-2002	01-08-2007	5 Jahre
3/2002	31-10-2002	01-11-2007	5 Jahre
4/2002	31-01-2003	01-02-2008	5 Jahre
1/2003	30-04-2003	01-05-2008	5 Jahre
2/2003	31-07-2003	01-08-2008	5 Jahre
3/2003	31-10-2003	01-11-2008	5 Jahre
4/2003	31-01-2004	01-01-2009	4 Jahre und 11 Monate
1/2004	30-04-2004	01-01-2009	4 Jahre und 8 Monate
2/2004	31-07-2004	01-01-2009	4 Jahre und 5 Monate
3/2004	30-10-2004	01-01-2009	4 Jahre und 2 Monate
4/2004	31-01-2005	01-01-2009	3 Jahre und 11 Monate
1/2005	30-04-2005	01-01-2009	3 Jahre und 8 Monate
2/2005	31-07-2005	01-01-2009	3 Jahre und 5 Monate
3/2005	30-10-2005	01-01-2009	3 Jahre und 2 Monate
4/2005	31-01-2006	01-02-2009	3 Jahre
1/2006	30-04-2006	01-05-2009	3 Jahre

Forderungen gegenüber dem LSS verjähren ab 01.01.2009 sowie nach Ablauf von 3 Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt am Tag, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

G. UNTERBRECHUNG DER VERJÄHRUNGSFRIST

3.2.707

Der Begriff der Verjährungsunterbrechung

Bei einer Verjährungsunterbrechung beginnt eine neue Frist ab dem Tag nach der Unterbrechung. Sowohl das LSS als auch der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter können die Verjährung unterbrechen.

Wie wird die Verjährung unterbrochen?

Sowohl der Arbeitgeber als auch das LSS können die Verjährungsfrist durch per Einschreiben unterbrechen. Das LSS erwähnt in diesem Brief: die Tatsachen oder die Feststellungen, worauf sich die Forderung stützt, die betroffenen Quartale, den Grund der Forderung (z. B. Requalifizierung einer Entschädigung) mit Angabe des Betrags der Beiträge oder einer Vorausberechnung sowie den Hinweis, dass durch den Brief die Verjährung unterbrochen werden soll.

Neben dem Einschreibebrief kann die Verjährung unterbrochen werden durch die im Bürgerlichen Gesetzbuch vorgesehenen Arten der Unterbrechung, das heißt eine gerichtliche Ladung, einen Zahlungsbefehl oder eine Beschlagnahme.

Schließlich kann das LSS (und nicht der Arbeitgeber) auch einen Zwangsbefehl zustellen lassen und dadurch die Verjährung unterbrechen.

H. RECHTSMITTELFRIST FÜR ARBEITNEHMER

3.2.708

Ab 01.07.2008 verfügen ‚Arbeitnehmer' über eine Frist von 3 Monaten, um gegen eine Entscheidung des LSS in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer oder deren Ablehnung Rechtsmittel einzulegen.

Ist ein ‚Arbeitnehmer' nicht einverstanden mit einer vom LSS per Einschreiben zugestellten Entscheidung in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht seiner Leistungen, kann der gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen. Dazu muss er ein Einschreiben an das Arbeitsgericht senden oder bei der Kanzlei des Arbeitsgerichts einen gewöhnlichen Brief einreichen. Dies muss innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntgabe der Entscheidung durch das LSS erfolgen.

Falls der Betroffene nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten das Gericht anruft, verfällt sein diesbezügliches Recht.

Wenn der Richter später zu dem Urteil kommt, dass das LSS für eine Periode, die teilweise oder ganz abgelaufen ist, die Meldung zu Unrecht abgelehnt hat, muss der Arbeitgeber die Beiträge innerhalb des Monats melden und zahlen, der auf den Monat folgt, in dem das Recht auf Sozialversicherungspflicht durch eine rechtskräftige Entscheidung anerkannt wurde.

Die Verjährungsfrist der Forderung beginnt unmittelbar nach Ablauf der Melde- und Zahlungsfrist.

I. BETRÜGERISCHE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

3.2.709

Bei der betrügerischen Unterwerfung einer Person unter die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verfügt das Landesamt über eine Frist von 7 Jahren ab dem ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in welchem der Verstoß begangen wurde, um die betrügerische Sozialversicherungspflicht als nichtig zu erklären oder um den Betroffenen von Amts wegen beim tatsächlichen Arbeitgeber der sozialen Sicherheit zu unterwerfen.

Bei einer eventuellen Rückzahlung der Beiträge gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren; das LSS wird dann ggf. für einen Zeitraum von höchstens 3 Jahren Beiträge erstatten.

Ein Arbeitgeber macht sich des Betrugs zum Nachteil der sozialen Sicherheit schuldig, wenn er eine Person in die DmfA-Meldung auf Basis einer fiktiven Beschäftigung mit der Absicht aufnimmt, ihr soziale Vorteile (u. a. Familienbeihilfen, Jahresurlaub, Arbeitslosen- und Krankengeld) zu verschaffen.

VIERTE TEIL

SONDERBEITRÄGE

TITEL 1

Einleitung

K A P I T E L 1

Allgemeines

4.1.101 In diesem Teil werden der Anwendungsbereich und die Modalitäten der so genannten „Sonderbeiträge“ erörtert. Sie gelten deshalb als besonders, weil einige nicht direkt für die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit bestimmt sind und andere nur unter bestimmten Umständen geschuldet werden.

Einige dieser Beiträge wurden in den globalen Beitragssatz aufgenommen, andere erfordern separate Berechnung.

Alle hier erörterten Beiträge sind Beiträgen zur Sozialen Sicherheit gleichgesetzt oder fallen hinsichtlich der Meldung, Zahlungsfristen, Anwendung ziviler Sanktionen, Kontrolle, des bei Streitfragen zuständigen Richters, der Verjährung der Rechtsforderung, des Vorrechts und der Mitteilung des Betrags der Schuldforderung des LSS unter ähnliche Maßnahmen.

Der 2. Titel dieses Teils behandelt die Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers, der 3. Titel die Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers, der 4. Titel erörtert die Sonderbeiträge, die zum Teil zu Lasten des Arbeitgebers und zum Teil zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.

Wenn zusätzlich zum korrekten Ausfüllen der Meldungen weitere Formalitäten erforderlich sind, wird dies jeweils angegeben.

TITEL 2

Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers

K A P I T E L 1

Bezahlter Bildungsurlaub

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB

4.2.101 Kraft des Gesetzes über bezahlten Bildungsurlaub können sich Arbeitnehmer des Privatsektors vom Arbeitsplatz entfernen, um bestimmte allgemeine oder Berufsausbildungen, bei Lohn-fortzahlung, zu besuchen. Dieser Urlaub wird teilweise durch den Staat und teilweise durch einen Beitrag zu Lasten der Arbeitgeber bezahlt.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.102 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber diesen Beitrag, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat;
- Gemeinschaften und Regionen;
- öffentliche Anstalten, die vom Staat, den Gemeinschaften und Regionen abhängen, außer autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden;
- gemeinnützige Einrichtungen;
- Bildungsanstalten für ihr Lehrpersonal.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.103 Der Beitrag wird für alle beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet, mit Ausnahme anerkannter und industrieller Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

3. Beitragsbetrag

4.2.104 Ab dem 4. Quartal 2008 entspricht dieser Beitrag 0,04 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für die Arbeiter). Ab dem 1. Quartal 2009 beträgt dieser Beitrag 0,06 %.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.105 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 2

Grundbeitrag Betriebsschließungsfonds

4.2.201 Ursprünglich wurde der Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer (nachstehend Betriebsschließungsfonds genannt) gegründet, um eine Leistung zu erbringen, wenn ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen in Bezug auf seine Arbeitnehmer nicht mehr nachkommt (allgemein im Falle eines Konkurses). Bis 2008 wurde diese Beteiligung durch Beiträge zu Lasten von Arbeitgebern mit Handels- oder industrieller Zweck finanziert.
Ab dem 2. Quartal 2008 sind gemäß dem Gesetz vom 26.06.2002 über Betriebsschließungsfonds auch Arbeitgeber aus dem nichtkommerziellen Sektor verpflichtet, einen Grundbeitrag für Betriebsschließungsfonds zu entrichten. Dies bedeutet, dass nur noch eine kleinere Zahl von Arbeitgeben den Grundbeitrag zum BSF nicht zahlen muss.

A. ARBEITGEBER MIT INDUSTRIELLEM ODER HANDELSZWECK

1. Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

4.2.202 Alle **Arbeitgeber** (natürliche oder juristische Personen), die ein Unternehmen mit einem industriellen oder Handelszweck betreiben, schulden diesen Beitrag für all ihre Arbeitnehmer, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge und Schulpflichtige...). Es wird davon ausgegangen, dass die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen auch ein „Unternehmen“ mit einem industriellen oder Handelszweck betreiben, einen BSF-Grundbeitrag aber nur für ihr Vertragspersonal schulden.

Ausländische Arbeitgeber eines Landes der Europäischen Union, mit oder ohne Betriebssitz in Belgien, müssen nun ebenfalls den BSF-Grundbeitrag für all ihre Arbeitnehmer zahlen, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen.
Ausländische Arbeitgeber aus Ländern außerhalb der Europäischen Union müssen diesen Beitrag nur dann abführen, wenn sie einen belgischen Betriebssitz haben. Sie unterliegen dann für all ihre Arbeitnehmer der belgischen sozialen Sicherheit.

Der Beitrag wird nicht erhoben für **Arbeitnehmer** , für die nur ein Sonderbeitrag geschuldet wird (Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird, Frühpensionierte und Pseudo-Frühpensionierte...).

2. Beitragsbetrag

4.2.203 Einerseits ist dieser Beitrag verschieden, je nachdem, ob der Arbeitgeber im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer oder 20 Arbeitnehmer und mehr während des 4. Quartals des (*Kalenderjahres* - 2) sowie vom 1. bis zum 3. Quartal des (*Kalenderjahres - 1*) bechäftigte und andererseits an die Lohnmäßigung gekoppelt ist. Die Prozentsätze zwischen den Klammern gelten für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

Ab dem 1. Quartal 2009 wird dieser Betrag wie folgt bestimmt.

Für Arbeitgeber, die während der Referenzperiode (4. Quartal (Kalenderjahr - 2) und vom 1. bis 3. Quartal (Kalenderjahr - 1)) im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer

beschäftigten (sowie für Arbeitgeber, die während dieser Referenzperiode keine Arbeitnehmer beschäftigten):

- 0,09% (0,10%) der Bruttolöhne.

Für Arbeitgeber, die während der Referenzperiode im Schnitt 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten:

- 0,10% (0,11%) der Bruttolöhne.

Bruttolöhne sind Löhne, die zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge in Betracht kommen (zu 108 % für Handarbeiter).

Achtung: In Bezug auf die allgemeinen Prozentsätze gibt es Ausnahmen für bestimmte Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern; in Teil 8 werden die für sie geltenden Prozentsätze aufgelistet.

Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer

Die durchschnittliche Anzahl der während der Referenzperiode beschäftigten Arbeitnehmer erhält man:

- indem man die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende jedes Quartals der Referenzperiode gemeldet werden, zusammenzählt und
- diese Summe durch die Anzahl der Quartale der Referenzperiode teilt, für die eine Meldung beim LSS eingereicht wurde.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.2.204

Es sind keine besonderen Formalitäten zu erfüllen. Das LSS verarbeitet den Beitrag auf der Grundlage eines BSF-Codes, der jedem Arbeitgeber in Abhängigkeit seiner Eigenschaften (großer Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/kleiner Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/Beitrag nicht kommerzieller Arbeitgeber/keinen Beitrag geschuldet) zugeteilt wird. Der BSF-Code wird auf der Grundlage der Rechtsforum und/oder der Arbeitgeberkategorie zugeteilt. Es handelt sich daher nicht um die Kategorie, die darüber entscheidet, welcher Beitrag geschuldet ist, sie kann jedoch sehr wertvolle Hinweise liefern, ob es sich um einen kommerziellen oder um einen nicht kommerziellen Arbeitgeber handelt.
Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass das LSS ihnen eine falsche BSF-Codierung zugeteilt hat, können ihre Gründe der Direktion Identifizierung des LSS schriftlich übermitteln.

B. ARBEITGEBER OHNE INDUSTRIELLER ODER KOMMERZIELLER ZIELSETZUNG

1. Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

4.2.205

Ab dem 2. Quartal 2008 sind auch Arbeitgeber ohne Handels- oder industriellem Zweck verpflichtet, einen Grundbeitrag an den Betriebsschließungsfonds zu entrichten.
Es betrifft Arbeitgeber des Privatsektors, die zu einer der folgenden Kategorien gehören:

- Gesellschaften ohne Erwerbszweck;
- internationale Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht,
- gemeinnützige Einrichtungen oder Stiftungen,
- nichtrechtsfähige Vereinigungen ohne Handels- oder industriellem Zweck,
- Gesellschaften mit sozialer Ausrichtung, deren Satzung festlegt, dass die Gesellschafter keinen einzigen Vermögensvorteil anstreben,

- Krankenkassen oder Krankenkassenlandesverbände,
- Berufsvereinigungen,
- zivilrechtliche Gesellschaft,
- freie Berufe (ein freier Beruf wird definiert als jede selbständige Berufstätigkeit, die Dienstleistungen oder die Lieferung von Gütern umfasst, die kein Handelsgeschäft oder im Sinne des Gesetzes vom 18.03.1965 über das Handwerksregister eine handwerkliche Tätigkeit darstellt und die vom Gesetz vom 14.07.1991 über Handelspraktiken und die Aufklärung und den Schutz des Verbrauchers mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Tätigkeiten und der Viehzucht nicht betroffen ist. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Definition breiter ist als die Definition des freien Berufes im Rahmen der Neuverteilung der Soziallasten. Das bedeutet, dass nicht alle Arbeitgeber, die unter die Definition ‚freier Beruf' im Rahmen der BSF-Gesetzgebung fallen, an der Neuverteilung der Soziallasten teilnehmen.)

Ausländische Arbeitgeber, die zum nichtkommerziellen Sektor gehören, schulden diesen Beitrag nicht.

Der öffentliche Sektor (sowohl auf belgischer als auch auf internationaler Ebene) bleibt ebenfalls vom BSF-Grundbeitrag für den nichtkommerziellen Sektor ausgeschlossen. Dabei handelt es sich um den öffentlichen Sektor im weiteren Sinne des Wortes, das heißt sowohl Föderale Öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Regionen, öffentliche Einrichtungen... als auch z. B. um Kirchenfabriken und soziale Wohungsbaugesellschaften.

Der Beitrag wird für alle **Arbeitnehmer** (Arbeiter, Angestellte, bezuschusstes Vertragspersonal, Lehrlinge und Schulpflichtige ...) geschuldet. Der Beitrag wird nicht erhoben für Arbeitnehmer, für die nur ein Sonderbeitrag geschuldet wird (Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird, Frühpensionierte und Pseudo-Frühpensionierte...), und für Hausangestellte und anderes Hauspersonal (die sozialversicherungspflichtig sind oder nicht).

2. Beitragsbetrag

4.2.206 Für 2009 beträgt der Beitragssatz für alle Quartale 0,12 % (0,13 % der Lohnmäßigung) der Bruttolöhne. Bruttolöhne sind Löhne, die zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit in Betracht kommen (zu 108 % für Arbeiter).

3. Zu erledigende Formalitäten

4.2.207 Es sind keine besonderen Formalitäten zu erfüllen. Das LSS verarbeitet den Beitrag auf der Grundlage eines BSF-Codes, der jedem Arbeitgeber in Abhängigkeit seiner Eigenschaften (großer Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/kleiner Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/Beitrag nicht kommerzieller Arbeitgeber/keinen Beitrag geschuldet) zugeteilt wird. Der BSF-Code wird auf der Grundlage der Rechtsforum und/oder der Arbeitgeberkategorie zugeteilt. Es handelt sich daher nicht um die Kategorie, die darüber entscheidet, welcher Beitrag geschuldet ist, sie kann jedoch sehr wertvolle Hinweise liefern, ob es sich um einen kommerziellen oder um einen nicht kommerziellen Arbeitgeber handelt.
Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass das LSS ihnen eine falsche BSF-Codierung zugeteilt hat, können ihre Gründe der Direktion Identifizierung des LSS schriftlich übermitteln.

K A P I T E L 3

Sonderbeitrag Betriebsschließungsfonds

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS SONDERBEITRAG

4.2.301 Andere Aufträge als oben erörtert wurden der Betriebsschließungsfonds anvertraut. So ist die Fonds namentlich für die Auszahlung eines Teils der Entschädigung für bestimmte Arbeits-losen-tage zuständig. Dieser Anteil wird durch einen anderen Arbeitgeberbeitrag, den so genannten „Sonderbeitrag“, finanziert.

Der Anwendungsbereich dieses Beitrags, der auf einem völlig anderen Kriterium basiert, ist erheblich weiter als der des Grundbeitrags.

1.Betroffene Arbeitgeber

4.2.302 Alle Arbeitgeber (sowohl aus dem öffentlichen als auch dem Privatsektor), die versicherungs-pflichtiges Personal beschäftigen, fallen unter den Anwendungsbereich dieses Beitrags.

Im Gegensatz zum Grundbeitrag wird dieser Beitrag auch durch den Arbeitgeber geschuldet, der im vorigen Kalenderjahr kein Personal beschäftigte.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.303 Der Beitrag wird für alle Personen geschuldet, die der Arbeitslosenregelung unterliegen.

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb ausgeschlossen:

- Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die ausschließlich der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Gesundheitspflege) unterliegen;
- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- bedürftige Jugendliche, die im Rahmen des KE Nr. 499 beschäftigt werden.

3. Beitragsbetrag

4.2.304 Ab dem 1. Quartal 2009 beträgt dieser Beitrag 0,14 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter).

Da er an die Lohnmäßigung gekoppelt ist, beträgt dieser Beitrag 0,15 % für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.305 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 4

Fonds für Existenzsicherheit

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERUNG

4.2.401 In bestimmten Geschäftszweigen gewähren Fonds für Existenzsicherheit Arbeitnehmern Entschädigungen, Prämien oder ergänzende soziale Vorteile. Diese Fonds wurden innerhalb der paritätischen Kommissionen gegründet und werden durch Beiträge zu Lasten der Arbeitgeber finanziert, die zu ihrem Befugnisbereich gehören.

Die paritätischen Kommissionen können für Arbeiter, Angestellte oder für sowohl Arbeiter als auch Angestellte eines bestimmten Sektors befugt sein.

Viele Sektoren haben das LSS mit dem Kassieren der Beiträge betraut, die für die Fonds für Existenzsicherheit bestimmt sind.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.402 Die betroffenen Arbeitgeber gehören, für ihre Arbeitnehmer oder für einen Teil von ihnen, zu einer paritätischen Kommission, innerhalb dessen ein Fonds für Existenzsicherheit gegründet wurde. Ob Arbeitgeber diesen Beitrag zahlen müssen, hängt deshalb davon ab, ob sie für (bestimmte ihrer) ihre Arbeitnehmer unter eine paritätische Kommission fallen. Weitere Informationen sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen, Abteilung Befugnis der Paritätischen Kommissionen, erhältlich. (Tel.: 02 233 41 11).

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.403 Im Grunde werden die Beiträge für alle Arbeitnehmer geschuldet, die zu einer bestimmten paritätischen Kommission gehören.

Sie werden nicht für die anerkannten und industriellen Lehrlinge, die Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und die Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter geschuldet, und dies für die gesamte Laufzeit der Verträge.

3. Beitragsbetrag

4.2.404 Die Beiträge, die das LSS für die verschiedenen Fonds für Existenzsicherheit kassiert, werden als ein Prozentsatz der Bruttolöhne (zu 108 % für die Handarbeiter) oder als Pauschale pro Arbeitnehmer festgelegt.

Ihr Betrag hängt nicht nur vom Geschäftszweig oder der Arbeitnehmerkategorie ab (Hand- oder Geistesarbeiter), sondern auch von der ausgeübten Aktivität im selben Sektor und/oder der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (siehe beispielsweise den Bausektor, in dem diese zwei letzten Kriterien einen Einfluss auf den Prozentsatz und die Pauschale haben).

In Teil 8 finden Sie eine Tabelle dieser Beiträge gemäß der Kategoriekennzahl der Arbeitgeber.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.405 Keine besonderen Formalitäten.

Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass sie zu Unrecht einer Kategorie zugeordnet wurden, für die dieser Beitrag geschuldet wird, können ihre Gründe der Direktion Identifikation des LSS schriftlich melden.

K A P I T E L 5

Besonderer monatlicher Beitrag konventionelle Frühpension

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG

4.2.501 Das LSS ist auch für das Kassieren eines pauschalen und monatlichen Sonderbeitrags für alle Bezüge im vorgezogenen Ruhestand zuständig, die gemäß der Gesetzgebung über die konventionelle Frühpension gewährt werden. Der betreffende Betrag hängt vom Zustand des Unternehmens sowie dem Alter des Arbeitsnehmers ab, in dem dieser in Frühpension geht.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.502 Im Grunde gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber des Privatsektors, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigen, die den Frühpensionsbedingungen entsprechen.

Im öffentlichen Sektor können nur öffentliche Geldinstitute und Anstalten, für die ein durch den Ministerrat oder durch die Verwaltung einer Gemeinschaft bzw. einer Region genehmigter Sanierungsplan besteht, diesen Beitrag schulden.

4.2.503 *Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen*:

- Unternehmen, die durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit als in finanziellen Schwierigkeiten befunden wurden, im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension, nur in der Periode der Anerkennung der finanziellen Notlage eines Unternehmens;
- die folgenden anerkannten oder bezuschussten Einrichtungen und Dienste, sofern sie ohne Erwerbszweck arbeiten:
  - Krankenhäuser;
  - psychiatrische Pflegeanstalten;
  - Erholungs- und Pflegeheime;
  - Polikliniken;
  - Seniorenheime;
  - Dienste für Familien- und Seniorenhilfe;
  - Anstalten und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für sozio-medizinisch-pädagogische Betreuung Behinderter;
  - beschützte Werkstätten, Rehabilitationszentren, Zentren für spezialisierte Berufs-orientierung von Behinderten, die von einem Dienst der Gemeinschaften oder der Regionen für die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Behinderten abhängen;
  - Anstalten oder Dienste für Minderjährige, auf welche die gesetzlichen oder Dekrets-bestimmungen betreffs des Jugendschutzes anwendbar sind;
  - Dienste für geistige Gesundheit;
  - Dienste für Heimpflege;
  - Dienstleistungszentren und Anstalten für Senioren;
  - Kinderbetreuungszentren, Kinderkrippen, Mütterheime, Kindertages- und -nachtstätten;
  - Dienste für Tagesmütter;
  - Telefonseelsorgezentren;
  - Zentren für Lebens- und Familienfragen;
  - ÖSHZ.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.504 Der Beitrag wird für alle Frühpensionierten geschuldet, die von der Kündigung nach dem 31.08.1990 in Kenntnis gesetzt wurden und deren Frühpension nach dem 31.12.1990 in Kraft tritt.

Unter bestimmten Bedingungen können auch ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschafts-raum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003). Für diese Personen wird dieser Sonderbeitrag nicht geschuldet.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden. In diesem Rahmen werden ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt.

3. Beitragsbetrag

4.2.505 Der Sonderbeitrag beträgt:

- 24,79 EUR pro Monat für Arbeitnehmer, die mindestens mit 60 Jahren in Frühpension gehen;
- 74,37 EUR im Monat für Frühpensionierte in Unternehmen, die als in Umstrukturierung befindlich anerkannt wurden, wenn ihr Alter beim Inkrafttreten der Frühpension mindestens 52 Jahre beträgt, es jedoch unter dem normalen, im Sektor geltenden Frühpensionsalter liegt;
- 111,55 EUR im Monat für Frühpensionierte in Unternehmen, die als in Umstrukturierung befindlich anerkannt wurden, wenn ihr Alter beim Inkrafttreten der Frühpension unter 52 Jahren liegt;
- 49,58 EUR im Monat für Frühpensionierte, die in einem Alter in Frühpension gehen, das für ihren Sektor normal ist und die zum Zeitpunkt der Frühpensionierung das Alter von 60 Jahren noch nicht erreicht haben.

4.2.506 Ermäßigung des Beitragsbetrages

Der Beitragsbetrag wird in folgenden Fällen auf 24,79 EUR im Monat und pro Frühpensionierten festgelegt:

- in der Periode von einem Jahr, das der Periode der Feststellung als in Schwierigkeiten anerkanntes Unternehmen folgt;
- für Arbeitnehmer, deren durchschnittlicher Monatslohn zum Zeitpunkt der Frühpensionierung folgende Beträge nicht überschreitet:

- 01.01.91 bis 28.02.91: 1.254,54 EUR;
- 01.03.91 bis 30.11.91: 1.279,65 EUR;
- 01.12.91 bis 31.10.92: 1.305,23 EUR;
- 01.11.92 bis 30.06.93: 1.331,34 EUR;
- 01.07.93 bis 30.11.94: 1.357,96 EUR;
- 01.12.94 bis 30.04.96: 1.385,13 EUR;
- 01.05.96 bis 30.09.97: 1.412,84 EUR;
- 01.10.97 bis 31.05.99: 1.441,10 EUR;
- 01.06.99 bis 31.08.00: 1.469,93 EUR;
- 01.09.00 bis 31.05.01: 1.499,31 EUR;
- 01.06.01 bis 31.12.01: 1.529,28 EUR;
- 01.01.02 bis 31.01.02: 1.611,03 EUR;
- 01.02.02 bis 31.05.03: 1.643,24 EUR;

- 01.06.03 bis 30.09.04: 1.676,07 EUR;
- 01.10.04 bis 31.07.05: 1.709,67 EUR;
- 01.08.05 bis 30.09.06: 1.743,89 EUR;
- 01.10.06 bis 31.12.06: 1.778,73 EUR;
- 01.01.07 bis 31.12.07: 1.796,52 EUR;
- 01.01.08 bis 30.04.08: 1.832,49 EUR;
- 01.05.08 bis 31.08.08: 1.869,09 EUR;
- 01.09.08 bis 31.12.08: 1.906,46 EUR;
- ab dem 01.01.2009: 1.921,71 EUR.

4.2.507

Hinweise:

Der Beitragsbetrag wird zum Zeitpunkt des Beginns der Frühpensionierung des Arbeit-nehmers bestimmt und bleibt während seiner gesamten Frühpensionierung unverändert, es sei denn, sein ehemaliger Arbeitgeber wird in der durch diese Frühpensionierung gedeckten Periode als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt.

- Der monatliche Pauschalbeitrag wird unteilbar und vollständig geschuldet, sogar für unvollständige Monate, z.B. wenn die Frühpensionierung an einem anderen Datum als dem 1. des Monats oder im Monat der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten beginnt/endet. Für letztere ist der reduzierte Betrag von 24,79 EUR auch auf den gesamten Monat anwendbar, der dem Jahr nach der Feststellung folgt.

4. Einzahlung des Beitrags

4.2.508

Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung der Frühpension geschuldet, d.h. entweder:

- durch den Arbeitgeber;
- durch den Fonds für Existenzsicherheit des Arbeitgebers;
- durch jede andere Person oder jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung der Ergänzungsentschädigung übernimmt.

Folgende Regeln gelten, wenn die Ergänzungsentschädigung von verschiedenen Schuldnern geschuldet wird:

- Wenn teilweise der Arbeitgeber und teilweise sein Fonds für Existenzsicherheit (oder jede andere Person bzw. jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt) die Ergänzungsentschädigung überweist, wird der vollständige Beitrag durch den Arbeitgeber geschuldet.
  Ein innerhalb der befugten paritätischen Kommission abgeschlossenes KAA kann von diesem Grundsatz abweichen. In diesem Fall wird der Vorsitzende der betreffenden paritätischen Kommission ein Exemplar dieses KAA an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, trägt jeder Arbeitgeber einen Teil des Beitrags:
  (Beitragsbetrag x Q) / S
  Q ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit);
  S ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in derselben Funktion vollzeitlich im selben Unternehmen beschäftigt ist (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit).
  Beispiel: Ein Arbeitnehmer von 61 Jahren, der 15 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber A und 25 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber B arbeitet, beantragt die Frühpensionierung. Der Einfachheit halber nehmen wir an, dass die wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers bei beiden Arbeitgebern

40 Stunden pro Woche beträgt.
Der durch A geschuldete Beitrag beträgt: (24,79 EUR x 15)/40 = 9,30 EUR/Monat.
Der durch B geschuldete Beitrag beträgt: (24,79 EUR x 25)/40 = 15,49 EUR/Monat.

5. Zu erledigende Formalitäten

4.2.509 Der Arbeitgeber oder derjenige, der die Ergänzungsentschädigung zur Frühpension zahlt, muss die Meldung gemäß den Erläuterungen in Teil 6 ausfüllen.

Eventuell müssen bei der Quartalsmeldung folgende Unterlagen an das LSS weitergeleitet werden:

- für Arbeitnehmer, die zum ersten Mal gemeldet werden, eine Kopie des Formulars „C4 - Frühpension“, das durch den Arbeitgeber ausgefüllt wird;
- für Unternehmen, die als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt wurden, eine durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ausgestellte Bescheinigung, mit Angabe der Periode, in der das Unternehmen als solches anerkannt wurde. Diese Bescheinigung muss nur einmal übergeben werden.

Übrigens müssen die Anstalten und Ämter, die aufgrund ihrer Aktivität vom Anwendungsbereich (siehe oben) des Beitrags ausgeschlossen sind, auf Verlangen des LSS nachweisen können, dass sie diese Aktivität tatsächlich durchführen, und dies ohne Erwerbszweck (beispielsweise anhand einer Satzungsabschrift).

Auch müssen sie den Beweis erbringen, dass sie vom Staat anerkannt und eventuell bezuschusst werden.

6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen

4.2.510 Die Bedingungen, denen ein Unternehmen entsprechen muss, um als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindlich anerkannt zu werden, werden vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung festgelegt. Hier können Sie alle nützlichen Informationen anfordern.

K A P I T E L 6

Besonderer Ausgleichsbeitrag konventionelle Frühpension

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG

4.2.601 Für die Periode vom 01.01.1995 bis zum 31.12.2006 können paritätische (Unter-) Kommissionen kollektive Arbeitsabkommen abschließen, welche die Einführung einer konventionellen Frühpensionierungsregelung im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension vorsehen. Um die Kosten dieser Maßnahme auszugleichen, wird zusätzlich zum o.a. Beitrag ein Sonderbeitrag zu Lasten der Arbeitgeber erhoben, die diese Möglichkeit nutzen.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.602 Dabei handelt es sich um die Arbeitgeber, die einem Sektor angehören, in dem ein KAA zur Absenkung des Frühpensionierungsalters im Rahmen dieser Maßnahmen abgeschlossen wurde.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.603 Der Beitrag wird für Arbeitnehmer geschuldet, die kraft des KAA in Frühpension gehen. Um hierfür in Betracht zu kommen, müssen sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags eine 33-jährige Laufbahn als Lohnempfänger nachweisen können (bestimmte Perioden werden mit gearbeiteten Perioden gleichgestellt).

Gleichfalls müssen sie folgenden Bedingungen entsprechen.

a) Periode vom 01.01.1995 bis 31.12.1996

Der Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags das im KAA vorgesehene Alter (zwischen 55 und 58 Jahren) erreicht haben.

b) Periode vom 01.01.1997 bis 31.12. 2008

Der Arbeitnehmer muss wenigstens 55 Jahre alt sein, wenn der Arbeitsvertrag 1997 beendet wird. Er muss wenigstens 56 Jahre alt sein, wenn der Arbeitsvertrag in der Periode beendet wird von 1998 bis 2008.

Gleichfalls muss es sich um Arbeitnehmer handeln, die entweder:

- durch einen Arbeitgeber im Baugewerbe beschäftigt werden und ein durch den Amtsarzt ausgestelltes Attest vorlegen können, das Berufsunfähigkeit attestiert;
- nachweisen können, dass sie mindestens zwanzig Jahre in einer Arbeitsregelung im Sinne von Artikel 1 des am 23.03.1990 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen KAA Nr. 46 (= Nachtarbeit) gearbeitet haben.

3. Beitragsbetrag

4.2.604 Für jede Frühpensionierung kraft eines oben genannten KAA wird ein monatlicher Ausgleichsbeitrag bis zu dem Monat geschuldet, in dem der Frühpensionierte 58 Jahre alt wird.

Der Beitrag entspricht für jeden Frühpensionierten 50 % der im KAA vorgesehenen

Ergänzungs-entschädigung.

Dieser Beitrag wird auf 33 % für Frühpensionierte gesenkt, die durch einen entschädigten Vollarbeitslosen ersetzt werden, der seit einem Jahr entschädigter Vollarbeitsloser ist.

4. Einzahlung des Beitrags

4.2.605

Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung geschuldet, d.h.:

- durch den Arbeitgeber;
- den Fonds für Existenzsicherheit, dem der Arbeitgeber angehört;
- jede andere Person oder Einrichtung, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Bezahlung der Ergänzungsentschädigung übernommen hat.

Die folgenden Regeln sind anwendbar, wenn die Ergänzungsentschädigung durch mehrere Schuldner geschuldet wird:

- Wenn teilweise der Arbeitgeber selbst und teilweise sein Fonds für Existenzsicherheit (oder eine andere Person bzw. Anstalt, welche die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernommen hat) die Ergänzungsentschädigung zahlen, muss der Arbeitgeber den Ausgleichsbeitrag, der auf die Gesamtsumme der Ergänzungsentschädigung berechnet wird, zahlen.
  Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn diesbezüglich ein KAA in der paritätischen Kommission geschlossen wurde, dem der Arbeitgeber angehört. In diesem Fall wird der Vorsitzende der betreffenden paritätischen Kommission ein Exemplar des KAA an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, berechnet jeder Arbeitgeber den Beitrag auf die Ergänzungs-entschädigung, die er schuldet.

5. Zu erledigende Formalitäten

4.2.606

Der Arbeitgeber oder die Person, die die Ergänzungsentschädigung des Frühpensionierten bezahlt, muss den Frühpensionierten - wie in Teil 6 angegeben - melden.

Es müssen keine Bescheinigungen erstellt werden, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitnehmer, der den Frühpensionierten ersetzt, der Arbeitslosenbedingung entspricht, da das LfA diese Daten dem LSS zuleiten wird.

K A P I T E L 7

Außergesetzliche Pensionen

G. AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN

4.2.701 Ein besonderer Arbeitgeberbeitrag wird auf außergesetzliche Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall geschuldet, welche Arbeitgeber ihren Personalmitgliedern oder ihrem/ihren Rechtsnachfolger(n) gewähren.

Es handelt sich u.a. um Einzahlungen, die entweder direkt an ehemalige Arbeitnehmer oder ihre Rechtsnachfolger oder indirekt in Form von Prämien oder Beiträgen an eine Versicherungs-gesellschaft (beispielsweise im Rahmen einer Gruppenversicherung), einen Pensionsfonds oder an jede andere Einrichtung geleistet werden, die Arbeitnehmern ergänzende Pensionsvorteile gewähren.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.702 Alle Arbeitgeber, die Einzahlungen vornehmen, um ihrem versicherungspflichtigen Personal außergesetzliche Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall zu gewähren, schulden diesen Beitrag.

2. Beitragsbetrag

4.2.703 Der Beitrag beträgt 8,86 % aller Beträge, welche durch den Arbeitgeber eingezahlt wurden, um den außergesetzlichen Vorteil zu finanzieren.

Folgendes wird von den zu berücksichtigenden Beträgen ausgeschlossen:
- der etwaige Anteil des Arbeitnehmers an diesem Vorteil;
- die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge.

Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

a) der Arbeitgeber leistet die Einzahlungen direkt an die ehemaligen Arbeitnehmer oder ihre Rechtsnachfolger.

In diesem Fall kommen Einzahlungen oder der Teil außertariflicher Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall, die sich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 beziehen, nicht in Betracht.

Wenn sich diese Einzahlungen sowohl auf Jahre beziehen, die vor dem 01.01.1989 geleistet wurden, als auch auf diejenigen, die nach dem 31.12.1988 geleistet wurden, erhält man die Berechnungsgrundlage für den Beitrag, indem für jeden Arbeitnehmer der gesamte Vorteil mit einem Bruch multipliziert wird, wobei:
- der Zähler mit der Anzahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem 65. Lebensjahr (für einen Mann) oder dem 60. Lebensjahr (für eine Frau) übereinstimmt; diese Zahl darf jedoch nicht größer als 45 oder 40 Jahre sein;
- der Nenner mit der Gesamtzahl der vollständigen Dienstjahre übereinstimmt, d.h. entweder 45 für Männer oder 40 für Frauen.

Beispiel: Im September 2001 geht eine 60-jährige Angestellte in Pension. Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung hat sich ihr Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihr eine Ergänzung zur gesetzlichen Pension in Höhe von 75 EUR monatlich zu zahlen. Diese Ergänzung soll in Form von Kapital für eine Dauer von 20 Jahren, d.h. 18.000 EUR (= 20 x 12 x 75 EUR) gezahlt werden.

Der geschuldete Beitrag errechnet sich wie folgt:

18.000 EUR x (12/40) = 5.400 EUR x 8,86 % = 478,44 EUR.

Die Zahl 12 stimmt mit der Anzahl der zu berücksichtigenden Jahre überein, nämlich der Zahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem 31.12.1988 und dem 60. Lebensjahr (September 2001).

b) Einzahlungen, die im Rahmen einer kollektiven oder individuellen Kapitalisierung geleistet werden (Versicherungsgesellschaften, Pensionsfonds usw.).

In diesem Fall wird der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf den gesamten Arbeitgeberanteil berechnet. Wenn die Einzahlung jedoch gleichzeitig zur Gewährleistung einer Zusatzpension und zur Sicherstellung einer Leistung im Falle einer Krankenhausaufnahme („Krankenhausversicherung“) dient, wird der Beitrag nur auf den Teil der Einzahlung geschuldet, der sich auf die ergänzenden Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall bezieht.

Insbesondere für die Pensionseinzahlungen im Rahmen des Gesetzes vom 28.04.2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit (BS vom 15.05.2003) gilt gleichfalls, dass der Beitrag in Höhe von 8,86 % nicht für den Arbeitgeberanteil geschuldet wird, der zur Finanzierung des Solidaritätsbeitrags im Sinne von Kapitel IX dieses Gesetzes bestimmt ist (dieser Solidaritätsbeitrag entspricht mindestens 4,40 % der Pensionseinzahlungen).

Für weitere Auskünfte über das Gesetz über die Zusatzpensionen wenden Sie sich bitte an Kommission für das Bank-, Finanz- und Versicherungswesen, Direktion Aufsicht Zusatzpensionen, Rue du Congrès/Congresstraat 12-14 1000 Brüssel - Tel: 02 277 52 11 - Fax: 02 220 52 75 oder im Internet unter www.cbfa.be.

Zusaztpensionen für Sportler

Zusatzpensionen für Sportler fallen unter das Gesetz über die Zusatzpensionen und müssen alle Bestimmungen dieses Gesetzes erfüllen. Die einzige abweichende Bestimmung für diese Kategorie ist Artikel 27 § 3 des Gesetzes über die Zusatzpensionen, der das spezifische Pensionsalter festlegt. Zahlungen an entlohnte Sportler aufgrund einer Zusatzpensionsregelung sind daher Zusatzpensionen im Sinne des Gesetzes über die Zusatzpensionen. Auszahlungen ab dem 35. Lebensjahr sind aufgrund des Gesetzes über die Zusatzpensionen zulässig. Auf die Beträge, die der Arbeitgeber zahlt, um den Vorteil zu finanzieren, ist daher der Beitrag von 8,86 % zu entrichten.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.2.704 Der Arbeitgeber gibt diesen Beitrag global für das gesamte Unternehmen an (d.h. nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln).

Er muss selbst dem LSS keine Beweisstücke zuleiten, sondern selbstverständlich in der Lage sein, den Nachweis für die in der Meldung ausgewiesenen Beträge zu erbringen, wenn das LSS ihn darum bittet.

Ab dem ersten Quartal 2005 wird der Beitrag in Höhe von 8,86 %, der für einige Sektoren im Rahmen des Gesetzes vom 28.04.2003 einem Fonds für Existenzsicherheit gezahlt wird, gemeinsam mit dem Existenzsicherheitsbeitrag eingenommen (siehe Tabelle am Ende dieser Anweisungen). In diesen Fällen muss

der Beitrag auf den gleichen Pensionsvorteil berechnet und selbstverständlich nicht noch einmal einzeln auf der Meldung angegeben werden.

K A P I T E L 8

Risikogruppen

H. RISIKOGRUPPEN

4.2.801 Um Initiativen für Personen zu fördern, die zu den Risikogruppen gehören, werden die Arbeitgeber gebeten, einen Beitrag von mindestens 0,10 % der Lohnmasse zu zahlen.

Zu diesem Zweck schließen Arbeitgeber ein KAA auf Niveau des Sektors oder des Unternehmens ab. In Ermangelung eines KAA wird dem LSS ein entsprechender Beitrag geschuldet.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.802 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungs-pflicht für Arbeitnehmer unterliegt, diesen Beitrag.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, die Armee und die föderale Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschafts-unternehmen;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte beschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsumfang

4.2.803 Die Bezahlung des Beitrags durch die Arbeitgeber wird in ein neues oder verlängertes KAA, der innerhalb einer paritätischen Kommission oder für ein Unternehmen oder eine Gruppe von Unternehmen abgeschlossen wird, aufgenommen.

Dieses KAA muss gemäß dem KAA-Gesetz geschlossen und bei der Geschäftsstelle der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung spätestens am 1. Oktober des Jahres, auf das er sich bezieht, hinterlegt worden sein.

Eine finanzielle Übersicht sowie ein Bewertungsbericht über das geschlossene KAA müssen bei derselben Geschäftsstelle spätestens am 1. Juli des Jahres, das dem Jahr folgt, auf das sich das KAA bezieht, hinterlegt werden.

Weitere Informationen zur Art und Weise, wie ein KAA abgeschlossen werden kann, sowie zum Inhalt und der Form des Bewertungsberichts und der finanziellen Übersicht sind bei demselben Amt erhältlich.

3. Beitragsbetrag

4.2.804 Wer nicht oder nur für einen Teil seines Personals unter einen derartigen Tarifvertrag fällt, muss dem LSS einen Beitrag in Höhe von 0,10 % der Löhne der Arbeitnehmer bezahlen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und auf welche der KAA nicht anwendbar ist.

In Abweichung hiervon wird kein Beitrag für das erste und zweite Quartal 2005 geschuldet und beträgt der Beitrag 0,20 % für das dritte und vierte Quartal 2005.

Der Beitrag wird auf die Bruttolöhne der Arbeitnehmer berechnet (zu 108 % für Handarbeiter), die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.805 Keine besonderen Formalitäten.

Wer von diesem Beitrag freigestellt ist, weil er unter ein genehmigtes KAA fällt, muss diesbezüglich keine Beweise an das LSS weiterleiten. Das Landesamt empfängt diese Daten direkt vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

K A P I T E L 9

Betreuung von Arbeitslosen

I. AKTIVE BETREUUNG VON ARBEITSLOSEN

4.2.901 Dieser Beitrag dient der aktiven Betreuung von Arbeitslosen im Sinne der Zusammen-arbeitsabkommen vom 30.04.2004 über die aktive Betreuung von Arbeitslosen.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.902 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber diesen Beitrag, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, die Armee und die föderale Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschafts-unternehmen;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte beschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsbetrag

4.2.903 Für das erste und zweite Quartal 2005 wird dieser Beitrag nicht geschuldet. Für das dritte und vierte Quartal 2005 entspricht er 0,10 %, ab dem ersten Quartal 2006 und folgenden Quartalen 0,05% der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (gegenüber 108 % für Handarbeiter), die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.2.904 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 1 0

Kinderbetreuung

J. KINDERBETREUUNG

4.2.1001 Um Kinderbetreuungsinitiativen zu fördern, erhebt das LSS einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag. Dieser Beitrag wird ab dem 01.01.1999 geschuldet. Er ersetzt den früher geschuldeten Beitrag für Kinderbetreuungsinitiativen, hat jedoch einen breiteren Anwendungsbereich.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1002 Der Beitrag wird durch alle Arbeitgeber, sowohl im Privat- als auch im öffentlichen Sektor, geschuldet.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.1003 Der Beitrag wird für alle Beschäftigten geschuldet, d.h. einschließlich der Lehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, Hausangestellten, des im öffentlichen Dienst beschäftigten statutarischen Personals usw.

3. Beitragsbetrag

4.2.1004 Der Beitrag wurde auf 0,05 % der Arbeitnehmerbruttolöhne (zu 108 % für Handarbeiter) festgelegt. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.1005 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 1 1

Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

4.2.1101 Kraft gesetzlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit ist die Anwendung des Gesetzes für einige Personen auf bestimmte Regelungen der sozialen Sicherheit begrenzt (siehe Teil 1). Diese Personen haben deshalb allgemein keinen Anspruch auf die Vorteile der Systeme, für die weder ihr Arbeitgeber noch sie selbst Beiträge bezahlen. Dies betrifft vor allem definitiv ernanntes Personal im öffentlichen Sektor (im weiten Sinne des Wortes) und Lehrer.

Eine Sonderregelung sieht jedoch vor, dass diese Personen im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen dennoch Anspruch auf Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung haben.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1102 Die betroffenen Arbeitgeber sind im wesentlichen Behörden und öffentlich-rechtliche Anstalten. Bestimmte andere Arbeitgeberkategorien werden für nachstehende Bestimmungen Behörden gleichgesetzt.

Einige dieser Arbeitgeber beschäftigen Personal, das durch eine andere Behörde gemeldet wird (Zentrale Dienststelle für feste Ausgaben für definitiv ernannte Beamte der FÖD, Gemeinschaften für definitiv ernannte Lehrer usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

2.Betroffene Arbeitnehmer

4.2.1103 Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in einer Behörde oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Anstalt beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird und die,
- aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses, im Zusammenhang mit der Sozialversicherung nicht durch die Regelungen für Arbeitslosigkeit und Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen) gedeckt sind.

Außerdem werden folgende Arbeitnehmer Personen gleichgesetzt, die in einer Behörde oder einer öffentlich-rechtlichen Anstalt beschäftigt werden:

- Personal in Bildungsanstalten, deren Schulträger natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen sind, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Mitglieder des akademischen Personals der Universitäten, die durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründet wurden und durch eine Gemeinschaft zugelassen wurden;
- Personal der durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründeten Schul- und Berufsberatungsdienste, der psycho-medizinisch-sozialen Zentren und pädagogischen Betreuungsdienste, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;

- Diener der katholischen, protestantischen, orthodoxen, anglikanischen und jüdischen Kirche, islamitische Imams und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates;
- der Generalkommissar für Flüchtlinge und Staatenlose, seine Stellvertreter sowie ständige Vorsitzende und Beisitzer des Ständigen Widerspruchsausschusses für Flüchtlinge;
- Mitglieder des Ombudsdienstes autonomer öffentlicher Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 44 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- der Generalberater und stellvertretende Generalberater der Dienststelle für Kriminalpolitik;
- der Ständige Sekretär für Vorbeugungspolitik und stellvertretende Sekretäre.

4.2.1104 *Folgende Personen sind jedoch nicht betroffen:*

- Personen, die das Arbeitsverhältnis in einer Behörde nur neben einer anderen Aktivität ausüben, für die sie den Arbeits- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen, unterliegen;
- die das pensionsberechtigte Alter erreicht haben oder die mit sofortigem Pensionsanspruch entlassen werden;
- in der Armee beschäftigte Personen.

Für bestimmte Soldaten der Wehrmacht, die ins Zivilleben zurückkehren, gilt ab dem 14.10.2003 ein gleiches System, aber dann auf der Basis einer anderen gesetzlichen Bestimmung.

4.2.1105 Die soziale Deckung dieser Personen muss nur reguliert werden, wenn sie innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder:

- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Lohnarbeiter, Bergarbeiter oder Seeleute der Handelsmarine unterliegt;
- sich als Arbeitssuchende bei einem subregionalen Arbeitsvermittlungsamt angemeldet haben;
- beweisen, dass sie gemäß dem Kranken- und Invaliditätsgesetz arbeitsunfähig oder in Mutterschaftsurlaub waren.

3. Regulierungsweise

4.2.1106 Die Regulierung erfolgt durch Einzahlung der Arbeitslosenbeiträge und Beiträge für die Kranken- und Invalidenversicherung an das LSS. Diese Beiträge, die anhand des letzten Aktivgehalts berechnet werden, müssen die erforderliche Periode decken, sodass der Beteiligte die sozialen Vorteile beider Regelungen genießen kann, nämlich:

- für die Regelung der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen: sechs Monate;
- für die Arbeitslosenregelung: je nach Alter, die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben.

Als Beitragsprozentsätze werden diejenigen des Quartals angewandt, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Die Beiträge für die Arbeitslosenregelung werden auf 2,33 % (1,46 + 0,87) festgelegt. Für die Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen, betragen sie

3,50 % (1,15 + 2,35).

Beispiel: Ein definitiv ernannter Beamter einer gemeinnützigen Anstalt wird am 01.02.2002 entlassen. Er ist 31 Jahre alt und sein monatliches Bruttogehalt beträgt 1.525,00 EUR. Innerhalb von 30 Tagen meldet er sich als Arbeitssuchender und beantragt Arbeitslosengeld. Seine soziale Situation wird über die Einzahlung der folgenden Beiträge reguliert:

- sechs Monate Beiträge für die Kranken- und Invalidenversicherung, nur für den Sektor Entschädigungen, d.h.:
  (6 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 320,25 EUR;
- zwölf Monate (bei 31 Jahren ist die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage auf 312 festgelegt) Beiträge für die Arbeitslosenregelung, d.h.:
  (12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

4.2.1107 Arbeitnehmerbeiträge werden im Grunde durch den Arbeitgeber geschuldet. Wenn jedoch, kraft des auf den Beteiligten anwendbaren Statuts, das Auflösen des Arbeitsverhältnisses zur Bezahlung einer Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung oder zu einer einzuhaltenden Kündigungsfrist führt, werden die Arbeitnehmerbeiträge nur durch den Arbeitgeber geschuldet, sofern sie Beiträge überschreiten, die von den Beträgen einbehalten werden können, welche auf die Gehälter gewährt wurden, die in der etwaigen Kündigungsfrist gezahlt wurden.

Hinweise:

- Das letzte Gehalt ist das Gehalt des Betroffenen zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Falls erforderlich, wird dieses Gehalt auf das Gehalt für eine Vollzeitstelle abgestimmt.
- Die zu berücksichtigenden Perioden (für jede der beiden Regelungen) dürfen auf keinen Fall die Dauer des Arbeitsverhältnisses überschreiten. Wenn hinsichtlich der Regelung für die Kranken- und Invalidenversicherung das Arbeitsverhältnis keine sechs Monate dauert und dieses im Laufe eines Kalendermonats aufgelöst wird, wird die Berechnungsgrundlage für die jeweiligen Beiträge zur Kranken- und Invalidenversicherung wie folgt berechnet:
  (monatliches Gehalt x Anzahl der Kalendertage)/30
- Wenn die Entscheidung, die das Arbeitsverhältnis beendete, für nichtig erklärt oder widerrufen wird, wird das LSS nur die Arbeitnehmerbeiträge demjenigen zurückerstatten, der sie eingezahlt hatte. In diesem Fall werden die Arbeitgeberbeiträge auf keinen Fall zurückerstattet.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.1108 Die Meldung muss gemäß den Angaben in Teil 6 ausgefüllt werden.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Zu diesem Zweck müssen sie dem LSS alle erforderlichen Informationen (Name des Personalmitglieds, Alter zum Zeitpunkt der Entlassung, letztes Gehalt usw.) brieflich mitteilen.

K A P I T E L 1 2

Vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE

4.2.1201 Ab 01.01.1997 wird ein Sonderbeitrag zur Finanzierung der Regelung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und der Alterszulage für ältere Arbeitslose geschuldet. Dieser Beitrag ist für die Globalverwaltung bestimmt.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1202 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber diesen Beitrag, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, die Armee und die föderale Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschafts-unternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt werden;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte beschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

Von dieser Regelung können auch Arbeitgeber ausgeschlossen werden, die:

- 1996 durch ein neues oder verlängertes KAA gebunden waren, das einen Beitrag von mindestens 0,20 % für Personen vorsah, die zu einer Risikogruppe gehören, bzw. für Personen in einem Betreuungsprojekt;
- in den Perioden 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002 und 2003-2004 durch das o.a. KAA gebunden waren;
- den betreffenden Beitrag direkt ab 1997 an eine Vereinigung ohne Erwerbszweck gezahlt haben, die diesen Betrag zur Ausbildung, Bildung oder Beschäftigung dieser Kategorien angewandt hat;
- diese Regelung 2005-2006 fortsetzen.

Arbeitgeber, die Anspruch auf diese Befreiung erheben möchten, müssen dazu einen begründeten Antrag beim föderalen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit einreichen.

Daneben müssen sie einen Antrag auf Befreiung mitsamt allen zweckdienlichen Beweisstücken an die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle des LSS richten.

2. Beitragsbetrag

4.2.1203 Der Beitrag wurde 01.01.1997 eingeführt und beträgt 0,10 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter). Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.2.1204 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 1 3

Betriebsfahrzeuge

M. FIRMENWAGEN

4.2.1301 Im 1. Titel von Teil 3 in Kapitel 3 („Der Begriff Lohn“) wurde angegeben, dass der Vorteil der Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist. Ab 01.01.1997 wird auf diesen Vorteil jedoch ein Solidaritätszuschlag zu Lasten des Arbeitgebers geschuldet.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1302 Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die bestimmten Arbeitnehmern ein Fahrzeug zur Verfügung stellen, das sie nicht zu Berufszwecken nutzen (sowohl für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz als auch zu sonstigen privaten Zwecken und für die gemeinsame Beförderung von Arbeitnehmern). .

Der Beitrag wird auch geschuldet, wenn die Betriebsfahrzeuge von Personen benutzt werden, die durch das Gesetz vom 27.06.1969 ausgeschlossen sind, aber im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder unter arbeitsvertragähnlichen Bedingungen beschäftigt werden (z. B. Studenten, nicht versicherungspflichtige Hausangestellte usw.).

Ab dem 01.07.2005 gilt eine gesetzliche Vermutung, dass von jedem Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasingvertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, angenommen wird, dass es einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht, es sei denn, dass der Arbeitgeber beweist, dass:

a) die Privatnutzung nur durch eine Person erfolgt, die nicht unter die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer fällt (z. B. den Geschäftsführer selbst)
b) das Fahrzeug nur zu Berufszwecken verwendet wird.
Arbeitgeber, die deshalb diesen Sonderbeitrag für bestimmte Fahrzeuge nicht entrichten, werden – wenn das LSS sie dazu um eine Erklärung bittet – nachweisen müssen, dass den Bedingungen unter a) oder b) entsprochen wurde.

Wenn ein Firmenwagen außerhalb der Arbeitsstunden dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht und der Arbeitgeber behauptet, dass das Fahrzeug nicht zu Privatzwecken verwendet wird, wird das LSS dies nicht ohne Weiteres akzeptieren. Das alleinige Bestehen eines Verbots der Nutzung von Firmenwagen zu Privatzwecken im Unternehmen reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass für die Nutzung der Firmenfahrzeuge ein kohärentes System angewendet wird (u.a. unter Berücksichtigung der Funktionsbeschreibung der betreffenden Arbeitnehmer u.a.m.), wobei gleichfalls ein etwaiger Missbrauch der Firmenwagen kontrolliert wird und die festgestellten Verstöße ausreichend sanktioniert werden. Dies impliziert auch, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass – wenn der Arbeitnehmer für eine längere Periode (= mehr als eine Woche) keine Arbeitsleistungen erbringen muss (z. B. Krankheit, Urlaub) – das Fahrzeug im Grunde in dieser Periode nicht mehr dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen kann.

- Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

Wenn der Arbeitnehmer über einen Wagen verfügt und damit zwischen Wohnort und dem Ort des Arbeitsplatzes pendelt, wird dies als Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz betrachtet und wird der Beitrag immer noch geschuldet.

- Gruppentransport

Der Solidaritätszuschlag wird für den Gruppentransport von Arbeitnehmern geschuldet. Wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind, wird der Solidaritätszuschlag für den Gruppentransport nicht geschuldet:

- Es betrifft eine Regelung, auf die sich die Tarifpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 und M1 genutzt wird (für weitere Erklärungen zu N1 und M1 siehe „Beitragsbetrag“). Die Regelung muss Gegenstand eines KAA auf Unternehmens- oder Sektorniveau oder einer sonstigen Regelung darstellen, die zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern vereinbart wurde.
- Für Fahrzeuge, die zur Kategorie N1 gehören, müssen neben dem Fahrer müssen mindestens zwei andere Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren. Hat das Fahrzeug weniger als drei Sitzplätze oder ist der Raum dem Transport von Personen auf einer einzigen Sitzbank oder lediglich einer Reihe von Sitzplätzen vorbehalten, genügt es, wenn neben dem Fahrer mindestens ein anderer Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke mitfährt.
- Für Fahrzeuge der Kategorie M1 gilt, dass der Beitag nicht geschuldet wird, wenn das Fahrzeug, den Sitz des Fahrers nicht mitgerechnet, mindestens 5 Sitzplätze und höchstens 8 Sitzplätze hat. Außerdem müssen neben dem Fahrer normalerweise 3 Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

2. Beitragsbetrag

4.2.1303 Als Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Firmenwagens zu persönlichen Zwecken oder für den Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz werden ab dem 01.01.2005 nicht mehr als 33 % des tatsächlichen Vorteils des Arbeitnehmers geschuldet. Statt dessen gilt eine Monatspauschale pro Fahrzeug, das der Arbeitgeber direkt oder indirekt seinem/seinen Arbeitgeber(n) zur Verfügung stellt. Der pauschale Solidaritätsbeitrag wird geschuldet, ungeachtet dessen, ob der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag leistet und ungeachtet der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags.

Es betrifft Fahrzeuge, die im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut wurden, die – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze haben (M1), sowie Fahrzeuge, die der Warenbeförderung dienen, mit einem Höchstgewicht von 3,5 Tonnen (N1).

Dieser monatliche Beitrag, der nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, hängt vom CO2-Emissionsgehalt sowie dem Kraftstofftyp ab und wird wie folgt pauschalmäßig festgestellt (nicht indexierte Beträge):

- für Benzinfahrzeuge: [(Y x 9) – 768]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für Dieselfahrzeuge: [(Y x 9) – 600]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für LPG-Fahrzeuge: [(Y x 9) – 990]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für elektrisch angetriebene Fahrzeuge: 20,83 EUR

wobei Y dem CO2-Emissionsgehalt in g/km entspricht, wie angegeben in der

Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen.

Für 2005 beträgt der Indexierungskoeffizient 1.

Für 2006 müssen die Beträge mit 116,65 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2007 müssen die Beträge mit 118,73 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2008 müssen die Beträge mit 120,27 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2009 müssen die Beträge mit 126,46 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Für Fahrzeuge, für die keine Daten in Bezug auf den CO2-Emissionsgehalt vorliegen (außer den Fahrzeugen, die von M1 in N1 geändert wurden, wobei der Solidaritätsbeitrag anhand des CO2-Emissionsgehalts des zur Kategorie M1 gehörenden Fahrzeugs berechnet wird), muss die Berechnung wie folgt vorgenommen werden:

- anhand eines CO2-Emissionsgehalts von 182 g/km (Benzinfahrzeuge)
- anhand eines CO2-Emissionsgehalts von 165 g/km (Dieselfahrzeuge).

Dieser Beitrag wird für jeden Firmenwagen geschuldet, und dies ungeachtet dessen, ob das Fahrzeug einen ganzen Monat bzw. nur einen Teil eines Monats benutzt wird. Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe des Monats das Fahrzeug wechselt und dieses Fahrzeug das erste Fahrzeug ersetzt, muss das Fahrzeug, das im Laufe des Monats am meisten genutzt wurde, in Rechnung gestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer verschiedene Firmenwagen fährt und es keinen Ersatz betrifft, muss für jeden benutzten Wagen ein Beitrag gezahlt werden.

Sanktion

Art. 31 des Programmgesetzes vom 20.07.2006 verhängt eine Pauschalsanktion in Höhe des doppelten geschuldeten Sonderbeitrages für Betriebsfahrzeuge für den Fall, dass der Arbeitgeber das betreffende Fahrzeug nicht gemeldet hat oder er eine Falschangabe vorgenommen hat, um den Sonderbeitrag ganz oder teilweise zu umgehen.

Das Programmgesetz sah eine Befreiung von der Pauschalsanktion für den Zeitraum vom 01.01.2005 bis zum 31.03.2006 vor, insofern der Arbeitgeber spätestens am 30.06.2006 das Fahrzeug angegeben und den Sonderbetrag gezahlt hat. Da die Veröffentlichung des Programm-gesetzes erst am 28.07.2006 erfolgte, wurde beschlossen, die Pauschalsanktion nicht auf Arbeitgeber anzuwenden, die sich für die gesamte Periode, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird (d. h. ab 1. Quartal 2005 bis einschließlich 2. Quartal 2006), **vor** dem 01.12.2006 regularisieren. Ab dem 3. Quartal 2006 sind die Pauschalsanktionen anwendbar auf alle Meldungen von Fahrzeugen, die hätten vorgenommen werden müssen.

Alle Änderungen betreffend Betriebsfahrzeuge, die ab 01.12.2006 auf Initiative der Kontrolldienste an den Meldungen des 1.Quartals 2005 bis einschließlich 2. Quartal 2006 vorgenommen worden sind, veranlassen zu Beitragszuschlägen (10 %) und Zinsen (7 % jährlich) und darüber hinaus einer Pauschalsanktion, die gleich dem Doppelten des Sonderbeitrags ist, den der Arbeitgeber für das Fahrzeug schuldet. Werden die Änderungen für diese Periode auf Initiative des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten vorgenommen, unterliegen sie lediglich einer Pauschalsanktion.

Ab der Meldung für das 3. Quartal 2006 wird die Pauschalsanktion angewendet, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter Änderungen nach dem Ende des Quartals durchführen, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht. Werden die Änderungen auf Initiative der Inspektionsdienste ausgeführt, sind sowohl die

Pauschalsanktion als auch Beitragszuschläge und Zinsen fällig.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.2.1304 Die Gesamtsumme dieser Beiträge muss bei der Meldung der Daten für das gesamte Unternehmen angegeben werden. Der „Vorteil“ muss hingegen pro Arbeitnehmer unter einem speziellen Lohncode angegeben werden (siehe Teil 6).

K A P I T E L 1 4

Outplacement

N. OUTPLACEMENT

4.2.1401 Ab dem ersten Quartal 2003 kassiert das Landesamt für Soziale Sicherheit einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bei Nichteinhaltung der Bestimmungen Bestimmungen für die berufliche Wiedereingliederung von über 45-jährigen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag beendet wird und die das Alter von fünfundvierzig Jahren zum Kündigungszeitpunkt erreicht haben, wird vom Arbeitgeber das Recht auf eine Outplacement-Betreuung angeboten. Das Recht auf Outplacement wird dem Arbeitnehmer nur gewährt, wenn er mindestens ein Jahr lang ununterbrochen bei diesem Arbeitgeber gearbeitet hat und wenn er nicht aus einem zwingenden Grund entlassen wurde. Das Recht auf Outplacement wird nicht länger ab dem Zeitpunkt gewährt, zu dem der Arbeitnehmer die Altersrente beantragen kann.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Outplacementbegleitung anzubieten für:

1° den Arbeitnehmer, der durch einen Arbeitsvertrag mit einer normalen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gebunden ist, die nicht die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers in einer vergleichbaren Situation beträgt.

2° den Arbeitnehmer, der, falls er nach dem Ende der Kündigungsfrist oder der durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Periode entschädigter Vollarbeitsloser wird, für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht verfügbar sein wird.

Abweichend ist der Arbeitgeber <u>jedoch</u> verpflichtet, Arbeitnehmern eine Outplacementbegleitung (wie oben beschrieben) anzubieten, sofern sie ihn darum ausdrücklich ersuchen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich am besten an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Der Arbeitgeber muss einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bezahlen, wenn festgestellt wird, dass er die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1402 Die Maßnahme gilt für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und den Bestimmungen des Gesetzes vom 05.12.1968 über die KAA und die paritätischen Kommissionen unterliegen.

2. Beitragsbetrag

4.2.1403 Der Beitragsbetrag für den Arbeitgeber, der die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat, wird auf 1.500 EUR pro Arbeitnehmer festgesetzt und wird um einen Betrag von 300 EUR erhöht, um die Verwaltungs- und Finanzkosten zu decken.

3. Formalitäten

4.2.1404 Die Daten, die zur Einnahme der Geldstrafe erforderlich sind, werden zwischen dem LfA und dem LSS ausgetauscht. Das LfA wird dem LSS alle Angaben zuleiten, die für eine korrekte Einnahme erforderlich sind.

Das LSS kontaktiert danach selbst den Arbeitgeber und treibt per Einschreiben die Geldstrafe ein. Dieser Beitrag wird deshalb nicht auf der Quartalsmeldung angegeben.

K A P I T E L 1 5

Arbeitslosigkeit im Baugewerbe aus wirtschaftlichen Gründen

O. BEITRAG KURZARBEIT IM BAUGEWERBE

4.2.1501 Ab 2005 schulden bestimmte Arbeitgeber aus dem Baugewerbe einen Jahresbeitrag, um sie im Rahmen der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit zur Verantwortung zu ziehen.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1502 Es betrifft alle Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission für das Baugewerbe gehören, die bereits einige Tage vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit gemeldet haben, die einen bestimmten Wert überschreitet.

3. Formalitäten

4.2.1504 Im Laufe jeden Jahres berechnet das LSS den gesamten Beitragsbetrag und sendet eine Lastschriftanzeige an die beitragspflichtigen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss diesen Betrag innerhalb der Zahlungsfrist zahlen, die für das Quartal gilt, in dem der Betrag dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

Im Falle eines verspäteten Eingangs von einer oder mehreren Meldungen erfolgt die Berechnung, sobald alle Meldungen für die Referenzperiode beim LSS eingegangen sind.

K A P I T E L 1 6

Sonderbeitrag Pseudo-Frühpension

P. SONDERBEITRAG PSEUDO-FRÜHPENSION

4.2.1601 Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führt im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen der vertraglichen Frühpension, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich der konventionellen Frühpension tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder auf zu nehmen.

Daneben muss auch eine persönliche Einbehaltung bezüglich der Summe der Ergänzungen und der Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgen, die jedoch anderen Einrichtungen der sozialen Sicherheit (LfA und LPA) geschuldet wird. Darauf gehen wir nicht näher ein.

Dieser Sonderbeitrag „Pseudo-Frühpensionen“ wurde jedoch nur stufenweise eingeführt. In der folgenden Erörterung wird ausschließlich die Situation ab Januar 2008 behandelt.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1602 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen** fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV Nationallotterie
- die Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für technologische Forschung)
- die Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Ergänzungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Leistung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Leistung bei Vollarbeitslosigkeit.

Die folgenden Arbeitgeber *sind jedoch ausgeschlossen* aus dem Anwendungsbereich:

Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichts-wesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.1603 Der besondere Beitrag „Pseudo-Frühpension“ wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag *wird nicht geschuldet*, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt,

er erhielt die Ergänzungsentschädigung erstmals vor dem 01.01.2006,

er wurde vor dem 01.10.2005 entlassen.

3. Betroffene Ergänzungen

4.2.1604 Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

bei Vollarbeitslosigkeit

im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung

im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

der konventionellen Frühpension,

des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,

per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,

ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30. September 2005 bereits in Kraft war

ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und

bereits am 30.09.05 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde, und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.05 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten,

Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit

Nachtarbeit gezahlt werden),

Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des KE vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

4. Beitragsbetrag

4.2.1605

Individuelle und betriebliche Abkommen

Auf die Ergänzungsbeiträge, die in Anwendung individueller und betrieblicher Abkommen gewährt werden, wird ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **32,25 %** geschuldet.

Darüber hinaus sind noch **3,5 %** einzubehalten (persönliche Einbehaltung) auf die Sozialleistung und die Ergänzungen, die dem LPA geschuldet werden, und **3 %** auf das Arbeitslosengeld und die Ergänzungen, die dem LfA geschuldet werden (ebenso wie bei der konventionellen Frühpension).

Sektorielle Abkommen

Auf die Ergänzungsbeiträge kraft eines sektoriellen KAA **, das nach dem 30.09.2005 abgeschlossen wurde**, wird ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von **32,25 %** geschuldet.

Darüber hinaus sind noch **3,5 %** einzubehalten (persönliche Einbehaltung) auf die Sozialleistung und die Ergänzungen, die dem LPA geschuldet werden, und **3 %** auf das Arbeitslosengeld und die Ergänzungen, die dem LfA geschuldet werden (ebenso wie bei der konventionellen Frühpension).

5. Erhöhungen und Ermäßigungen

4.2.1606

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen *werden nicht geschuldet*, wenn die Ergänzungsentschädigungen fortgezahlt werden (mindestens der Betrag, den der Betreffende erhält, wenn er eine Leistung weiterhin bezieht) und der Arbeitnehmer:

erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung gefunden hat, soweit dies nicht bei dem Arbeitgeber geschieht, der ihm die Ergänzungen gibt, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört;

als Selbständiger im Hauptberuf die Arbeit wiederaufgenommen hat, soweit die Tätigkeiten nicht bei dem Arbeitgeber, der ihn entlassen hat, ausgeübt werden, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen werden *verdoppelt*, wenn nach dem kollektiven Arbeitsabkommen oder dem kollektiven oder individuellen Abkommen die Zahlung im Falle der Arbeitswiederaufnahme (2007) unter-brochen wird oder nicht ausdrücklich angegeben ist, dass die Ergänzungen (ab 2008) fort-gezahlt werden müssen (diese Formanforderung und Sanktion gilt ausschließlich im Falle der Voll-arbeits-losigkeit, nicht für Zeitkredit, Laufbahnverkürzung oder Verkürzung der Arbeitsleistungen).

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen werden *verdoppelt*, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung der Arbeitsleistungen

auf Halbzeitbasis freistellt (im Falle des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung oder der Verringerung der Arbeitsleistungen).

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freigestellt wird (Halbzeit-Zeitkredit), können *die persönlichen Einbehaltungen um 95 % verringert werden*, wenn die Ergänzungsentschädigungen auf Basis eines KAA, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde, gewährt werden.

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge können in diesem Fall auch *um 95 % ermäßigt werden*, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

der Arbeitnehmer wird tatsächlich ersetzt,

der Ersatz ist durch das KAA vorgesehen, das in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission vor dem 01.04.2006 abgeschlossen wurde, oder durch ein KAA, das im NAR abgeschlossen wurde, das nicht vor dem ersten Tag des Monats nach Abschluss dieses KAA anwendbar sein kann.

6. Formalitäten

4.2.1607 Das LSS stellt ein Makro zur Verfügung, so dass der Arbeitgeber überprüfen kann, welcher Beitrag geschuldet wird. **Hierzu muss der Arbeitgeber über das geltende KAA genau informiert sein.**

Um die Meldung zu ermöglichen, wurden in der DMFA zwei neue Blöcke angelegt, einerseits ein gemeinsamer Block „Ergänzungsentschädigungen“ und andererseits ein Block „Ergänzungs-entschädigungen - Beiträge“. Der Block „Zusatzentschädigungen – Beiträge“ sieht die Möglichkeit vor, eine Änderung der Beiträge zu melden oder anzugeben, dass nur für einen Teil des Quartals eine Zusatzentschädigung gezahlt wurde.

In einem zusätzlichen rückwirkend angelegten Feld können der Arbeitgeber oder der Dienstleister angeben, ob die Ergänzungen als Kapital ausgezahlt wurden oder nicht. Nur für den Fall einer kapitalisierten Meldung können der Arbeitgeber oder Dienstleister mehr als 3 Monate angeben. Es ist daher nicht mehr notwendig, die Daten dem LSS-Aktenverwalter zu übermitteln, um die Meldung zu ermöglichen.

Auskünfte über die persönliche LPA-Einbehaltung sind erhältlich beim Landespensionsamt, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel (Tel. 02 529 21 11) www.rvponp.fgov.be .

Auskünfte über die persönliche LfA-Einbehaltung sind erhältlich beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung, Keizerslaan / Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel (Tel. 02 515 41 11) www.rva-onem.fgov.be.

7. Situation ab 2007

4.2.1608 Die angekündigte Übertragung der LPA-Einbehaltung an das LSS ab 1. April 2007 wurde auf unbestimmte Zeit ausgesetzt.

K A P I T E L 1 7

Beitrag für den Asbestfonds

Q. BEITRAG ZUR FINANZIERUNG DES ASBESTFONDS

4.2.1701 Dieser Beitrag wird für die Finanzierung eines Asbestfods erhoben, der durch das Programmgesetz (I) vom 27.12.2006 für die Entschädigung von Asbestopfern eingerichtet wurde.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.2.1702 Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt. Arbeitgeber, die Studenten beschäftigen, die dem Solidaritätsbeitrag für nichtversicherungspflichtige Studenten unterliegen, sind davon ebenfalls betroffen.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.2.1703 Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, einschließlich der Studenten, für die keine gewöhnlichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, sondern nur der Solidaritätsbeitrag.

3. Beitragsbetrag

4.2.1704 Ab 01.04.2007 entspricht dieser Beitrag 0,01 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für die Arbeiter). Für Studenten, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Lohns berechnet, für den der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte).

4. Zu erledigende Formalitäten

4.2.1705 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 1 8

Sonderbeitrag einmalige ergebnisgebundene Vorteile

4.2.1801

Die einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile sind vom Lohnbegriff bis zu einem Betrag von maximal 2.200,00 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer sowie pro Kalenderjahr und Arbeitgeber ausgeschlossen (nicht indexiert). Sie unterliegen jedoch einem Sonderbeitrag von 33 %.

Für 2009 entspricht der Höchstbetrag 2.314,00 EUR.

Jeder Betrag, der im Rahmen eines Systems einmaliger ergebnisgebundener Vorteile entrichtet wird, ist in der Meldung des Quartals, in dem die Prämie gezahlt wird, mit einem speziellen Code in einem gesonderten Feld anzugeben. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der in dem betreffenden Quartal nicht mehr im Dienst ist, eine Prämie zahlt, muss er diesen Vorteil bei der Meldung des letzten Quartals, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt war, hinzufügen.

Wenn der Arbeitnehmer einen Betrag erhält, jedoch im Laufe des Kalenderjahres (Jahr *n*) bei dem Arbeitgeber keine Leistungen mehr erbracht hat, müssen diese Vorteile ebenfalls zur Meldung des letzten Quartals mit Leistungen, jedoch mit einem gesonderten Code, hinzugefügt werden.

Das Kontrollprogramm berücksichtigt in diesem Fall diesen Betrag nicht bei der Gegenüberstellung mit dem Höchstbetrag für das Kalenderjahr, auf das sich die Meldung bezieht (Jahr n – 1). Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres der Auszahlung (Jahr n) vom gleichen Arbeitgeber erneut eingestellt wird, wird dieser Betrag jedoch im Gesamtbetrag des Jahres berücksichtigt (Jahr n).

Konkret:
Auszahlung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile im Jahr 2008, Meldung im Jahr 2008:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2008 von 2.200,00 EUR;
Auszahlung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile im Jahr 2009, in der Anlage zur Meldung 2008:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2009 von 2.314,00 EUR.
Auszahlung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile im Jahr 2009, Meldung 2009:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2009 von 2.314,00 EUR.

K A P I T E L 1 9

Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen

4.2.1901

Damit Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht zu Verstößen veranlassen, wird ab dem 1. Quartal 2009 ein Solidaritätsbeitrag erhoben auf Beträge, die ein Arbeitgeber anstelle eines Arbeitnehmers für eine dem Arbeitnehmer entstandene Verkehrsbuße bezahlt (oder seinem Arbeitnehmer erstattet).Es handelt sich hier sowohl um die (Zurück)Zahlung der Verkehrsbuße im strengen Sinne des Wortes als auch um die (Zurück)Zahlung von Beträgen, die sich aus der gütlichen Beitreibung oder direkten Einnahme ergeben.

Der Solidaritätsbeitrag von 33 % wird gemäß folgenden Bestimmungen erhoben:

- Verkehrsbußen infolge des Zustands der Fahrzeuge und der Konformität der Ladung fallen in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers und gelten daher bei Rückzahlung nicht als Vorteil; der Solidaritätsbeitrag wird darauf nicht geschuldet.

- Verkehrsbußen infolge schwerer Verkehrsübertretungen (Verstöße 3. und 4. Grades) und Geschwindigkeitsübertretung in Höhe von 150,00 EUR und mehr, gelten stets als zu Lasten des Arbeitnehmers. Ein Solidaritätsbeitrag von 33 % wird erhoben.

Beispiel: Missachtung einer roten Ampel, eines Überholverbots, Autorennen, Wenden auf der Autobahn.

- Verkehrsbußen infolge leichter Verkehrsübertretungen (1. und 2. Grad) und Geschwindigkeitsübertretungen von weniger als 150,00 EUR sind bis zu einer gewissen Höhe entschuldbar. Sie sind vom Solidaritätsbeitrag bis zu einer Höhe von 150,00 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer freigestellt. Der Überschreitungsbetrag unterliegt dem Solidaritätsbeitrag.

Beispiel: Gurt nicht anlegen, Bus- oder Pannenstreifen unrechtmäßig benutzen, Blinker nicht setzen trotz Vorschrift, als Fahrer mit dem Mobiltelefon in der Hand telefonieren, bestimmte Situationen des gefährlichen und/oder behindernden Parkens, trotz Verbots rechts überholen.

Dieser Sonderbeitrag wird für jeden Arbeitnehmer eingenommen. Der Arbeitnehmer muss dem LSS gegenüber keine zusätzlichen Formalitäten erfüllen. Auf Ersuchen müssen die notwendigen Belege eingereicht werden können.

K A P I T E L 2 0

Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung

4.2.2001 Im zweiten Teil der Anweisungen, Titel 1, Kapitel 6, befindet sich die gesamte Regelung in Bezug auf die Verpflichtung zur unmittelbaren Beschäftigungsmeldung. Ab 01.01.2009 hat die Feststellung der Nichterfüllung dieser Verpflichtung durch einen Kontrolleur oder einen Sozialinspekteur zur Folge, dass der Arbeitgeber einen Solidaritätsbeitrag zahlen muss.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.2002 Diese Bestimmung richtet sich an alle Arbeitgeber, der bei der Einstellung einer oder mehrerer Arbeitnehmer eine Dimona-In vornehmen müssen. Es lässt sich allgemein feststellen, dass dies für alle Arbeitnehmer gilt, für die Sozialdokumente zu führen sind. Weitere Informationen über diese Meldung finden Sie in Teil 2.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.2003 Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die in der DmfA zu melden sind, deren DmfA-Meldung aber noch nicht eingereicht wurde. Diese Bestimmung betrifft die große Mehrheit der Arbeitnehmer, da es nur sehr wenige Fälle gibt, in denen Arbeitnehmer nur in der Dimona und nicht in der DmfA zu melden sind. Dabei handelt es sich insbesondere um bestimmte Praktikanten. Weitere Informationen über den Anwendungsbereich der DMFA finden Sie in Teil 1.

C. BEITRAG

4.2.2004 Der Betrag des Solidaritätsbeitrags wird auf pauschaler Basis berechnet und entspricht den dreifachen Grundbeiträgen des garantierten durchschnittlichen Monatseinkommens, kann aber nicht weniger als 2500,00 EUR betragen.

Der erhaltene Betrag wird anschließend verringert:
- um den Gesamtbetrag der geschuldeten Beiträge, abzüglich der Beiteragsermäßigungen für die tatsächlichen Leistungen, die für den betreffenden Arbeitnehmer angegeben wurden. Dies betrifft neben den normalen Beiträgen die vierteljährlichen und jährlichen Beiträge zur Finanzierung des Jahresurlaubs der Arbeiter, den Lohnmäßigungsbeitrag, die Beiträge zu den Fonds für Existenzsicherheit...)
- im Verhältnis zu den Teilzeitleistungen, falls der Arbeitgeber belegen kann, dass er aus materiellen Gründen nicht fähig ist, Vollzeitleistungen zu erbringen, und diesbezüglich den notwendigen Nachweis erbringt.

Der endgültige Betrag wird vom LSS bestätigt durch eine Änderung in Verbindung mit dem Quartal, in dem die Leistungen des Arbeitnehmers bestimmt wurden.

D. FORMALITÄTEN

4.2.2005 Für den Arbeitgeber gibt es keine Formalitäten. Der zu zahlende Betrag wird per Einschreiben mitgeteilt.

TITEL 3

Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers

KAPITEL 1

Einbehaltung doppeltes Urlaubsgeld Privatsektor

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS

4.3.101 Auf den Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit normalem Lohn für Urlaubstage übereinstimmt (in der Regel doppeltes Urlaubsgeld genannt; der Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt, ist das einfache Urlaubsgeld) wird ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag erhoben. Obwohl das doppelte Urlaubsgeld kein Lohn ist, auf dessen Grundlage die „normalen“ Sozialsicherheitsbeiträge berechnet werden, ist der Prozentsatz der Einbehaltung mit dem der durch die Arbeitnehmer geschuldeten Sozial-sicherheitsbeiträge identisch (13,07 %).

1. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.102 Alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz über Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen, schulden diesen Beitrag.

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb ausgeschlossen:

- entlohnte Sportler;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind.
- bedürftige Jugendliche, die im Rahmen des KE Nr. 499 beschäftigt werden;
- einige Personalmitglieder von Bildungsanstalten;
- einige Personalmitglieder der Schul- und Berufsberatungsdienste oder der psycho-medizinisch-sozialen Zentren;
- die meisten Personen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

2. Betrag der Einbehaltung

4.3.103 Diese Einbehaltung beträgt derzeit 13,07 % des Teils des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt.

Hinweise:

Die Einbehaltung ist nicht für den Teil des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes erforderlich, der mit dem Lohn ab dem dritten Tag der vierten Kalenderwoche übereinstimmt.

Das doppelte Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten wird bis zu 7,67 % des Bruttolohns des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres einbehalten. Der Sonderbeitrag wird auf 6,80 % des Bruttolohns berechnet.

Über einfaches, doppeltes und ergänzendes Urlaubsgeld finden Sie weitere Informationen bei der Erörterung des Lohnbegriffs im ersten Titel des 3. Teils.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.3.104 Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 6) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Für Handarbeiter wird der Betrag des Urlaubsgeldes durch den Urlaubsfonds berechnet und gezahlt, von dem der Arbeitgeber abhängt, oder in Ermangelung dessen, vom LJU. Diese Einrichtungen nehmen die Einbehaltung vor und weisen sie an das LSS weiter.

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Berechnung des Betrags des doppelten Urlaubsgeldes ihrer Angestellten haben, können alle Informationen beim FÖD Soziale Sicherheit – Generaldirektion für Soziale Sicherheit – Dienststelle für Jahresurlaub, Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 in 1000 Brüssel anfordern (Tel. 02 528 63 97).

K A P I T E L 2

Einbehaltung Urlaubsgeld öffentlicher Sektor - Ausgleichsbeitrag

B. EINBEHALTUNG VOM URLAUBSGELD DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – AUSGLEICHSBEITRAG

4.3.201

Diverse gesetzliche Bestimmungen sehen eine Einbehaltung von 13,07 % zu Lasten des Arbeitnehmers von Urlaubsgeldern vor, die Beamten im weiten Sinne des Wortes gewährt werden. Im Gegensatz zur für die Arbeitnehmer im Privatsektor angewendeten Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld, das für die Globalverwaltung der sozialen Sicherheit weitergezahlt wird, war keine Bestimmung für die Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld der Beamten vorgesehen, die unter die Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors fallen.

Das im Belgischen Staatsblatt vom 6. Oktober erschienene Gesetz vom 17.09.2005 über die Einführung eines Ausgleichsbeitrags für Pensionen sieht die Weiterzahlung dieser 13,07 % für die Personalmitglieder der Behörden vor.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.3.202

Es betrifft die folgenden Behörden:

- den föderalen administrativen öffentlichen Dienst, die föderalen öffentlichen Dienste, die Regien, die integrierten Polizeidienste und die Armee;
- die föderalen autonomen öffentlichen Unternehmen;
- die Gerichtshöfe und Gerichte;
- den Staatsrat, den Rechnungshof und das Schiedsgericht.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.203

Das LSS nimmt nur den Beitrag für das Vertragspersonal ein.

Eine derartige Einnahme erfolgt für die statutarischen Beamten. Für sie erfolgt die Einnahme durch den Fonds für den Ausgleich der Pensionsregelungen (ein Haushaltsfonds, der im FÖD Finanzen gegründet wurde). Informationen über den Ausgleichsbeitrag für die statutarischen Beamten sind erhältlich bei Koen Saeys, Abteilung Haushalt und Buchhaltung, Verwaltung der Pensionen (des öffentlichen Sektors), Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40/30, 1060 Brüssel, Tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@ap.fgov.be.

3. Betrag der Einbehaltung

4.3.204

Der vom LSS eingenommene Beitrag wird auf 13,07 % festgelegt. Er wird berechnet auf:

- das Urlaubsgeld, das dem LSS gemeldeten Vertragspersonal gewährt wurde;
- die Kopernikus-Prämie, die einigen vertraglich eingestellten

Personalmitgliedern gewährt wurde;

- die Umstrukturierungsprämie, die einigen vertraglich eingestellten Militärpersonen gewährt wurde

4. Zu erledigende Formalitäten

4.3.205 Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für die betreffende Behörde einbehaltene Betrag wird global und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet (siehe Teil 6).

Für 2005 werden die Arbeitgeber gebeten, die Meldung und die Zahlungen gemeinsam mit denen für das 3. Quartal 2005 vorzunehmen. Es ist daher nicht notwendig, die Meldung des 1. oder des 2. Quartals 2005 zu ändern, wenn sie bereits eingereicht wurde.

K A P I T E L 3

Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit

C. BESONDERER SOZIALSICHERHEITSBEITRAG

4.3.301 Neben „normalen“ Beiträgen zur Sozialen Sicherheit schulden Arbeitnehmer einen Sonderbeitrag. Dieser Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns des Arbeitnehmers und seinem Familienstand (alleinstehend oder Familie mit zwei Einkommen). Der Beitragsbetrag hängt vom jährlich steuerpflichtigen Familieneinkommen ab. Die Verwaltung der Direkten Steuern berechnet jährlich den endgültigen Betrag bei der Steuererhebung. Die dem LSS gezahlten Beträge sind deshalb Vorschüsse auf den jährlich geschuldeten Beitrag.

Als Berechnungsgrundlage für den Beitrag dient der Quartalslohn, für den der Beitrag zu berechnen ist; die Einbehaltung wird auf den Monatslohn von jedem Arbeitnehmer vorgenommen. Da der Quartalslohn in der Praxis nur am Ende des Quartals bekannt ist, kann der monatliche Einbehaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken.

1. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.302 Betroffen sind alle Personen, die dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer (teilweise) unterliegen.

2. Betrag der Einbehaltung

4.3.303 Der Einbehaltungsbetrag hängt vom Gesamtbetrag des Bruttolohns des Arbeitnehmers (zu 108 % für Handarbeiter) ab, der beim LSS pro Quartal gemeldet wird. Wenn der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, wird der durch diese(n) anderen Arbeitgeber bezahlte Lohn nicht berücksichtigt.

Da das doppelte Urlaubsgeld nicht als Lohn zur Berechnung der normalen Sozial-sicherheits-beiträge betrachtet wird, wird er bei der Ermittlung der Sonderbeitragsrate der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Um den Betrag der Einbehaltung zu ermitteln, wird allerdings der Teil des Lohns berücksichtigt, der durch einen Dritten (hauptsächlich ein Fonds für Existenzsicherheit) ausgezahlt wird.

Lohnteile, bei denen der Arbeitgeber den Betrag zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung nicht feststellen konnte (beispielsweise Lohnrückstände), kommen genauso wenig in Betracht.

Auf Quartalsbasis beträgt die Einbehaltung:

- 27,90 EUR pro Quartal für den/die Arbeitnehmer (-in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn zwischen 3.285,29 EUR und 5.836,14 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils jeden Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und der zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 5.836,14 EUR und 6.570,54 EUR liegt. Für eine(n) Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. 27,90 EUR;
- 55,80 EUR/Quartal, zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und der zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 6.570,55 EUR

und 18.116,46 EUR enthalten ist. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 154,92 EUR/ Quartal betragen;
- 154,92 EUR/Quartal für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt;
- 182,82 EUR/Quartal für den allein stehenden Arbeitnehmer oder für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner keine Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt.

Der „Ehepartner, der Berufseinnahmen hat“ ist wie folgt anzuwenden: Ist der Ehemann/die Ehefrau gemeint, der/die gemäß der Regelung über die Lohnsteuer Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Ermäßigung der Lohnsteuer infolge anderer Familienlasten festgestellt wurde und die gewährt wird, wenn der Ehepartner eigene Berufs-einnahmen hat. Infolge der Reform der Einkommensteuer werden die gesetzlich Zusammen-wohnenden ab dem 01.01.2004 Verheirateten gleichgesetzt.

4.3.304 Für eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird bei der Auszahlung die Einbehaltung in Bezug auf die gesamte dadurch gedeckte Periode vorgenommen.

Zu diesem Zweck muss die Entschädigung an die Quartale gekoppelt werden, auf die sie sich bezieht.

Zunächst werden die normalen Löhne des Quartals, in dem das Dienstverhältnis aufgelöst wurde, um den Teil der Kündigungsentschädigung erhöht, der sich auf dieses Quartal bezieht.

Danach wird, je nach der Dauer der gedeckten Periode, die Kündigungsentschädigung über Quartale aufgeteilt.

Aufgrund der jeweiligen Quartalsbeträge wird schließlich der entsprechende Beitrag einbehalten.

Vorgehensweise

4.3.305 Da der Quartalslohn den Betrag der Einbehaltung bestimmt, ist der richtige Einbehaltungsbetrag erst bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals bekannt.

Bei der (letzten) Lohnauszahlung des ersten und zweiten Monats des Quartals ist zu prüfen, ob der Gesamtlohn für diesen Monat mindestens ein Drittel der Untergrenze einer der o.a. Raten beträgt. Ist dies der Fall, wird für diesen Monat der entsprechende Monatsbetrag einbehalten.

Konkret müssen Sie für diese Monate einen der folgenden Beträge einbehalten:
- 9,30 EUR für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Monatslohn zwischen 1.095,10 EUR und 1.945,38 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. 9,30 EUR;
- 18,60 EUR zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und sofern dieser Monatslohn zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als

51,64 EUR/Monat betragen;
- 51,64 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der Ehepartner des/der Arbeitnehmers(in) Berufseinnahmen hat;
- 60,94 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der/die Arbeitnehmer(in), alleinstehend ist oder der Ehepartner des/der Arbeitnehmers/in keine Berufseinnahmen hat.

Bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals, d.h. wenn der gesamte Quartalslohn endgültig bekannt ist, muss der richtige Betrag bestimmt werden, der für das Quartal geschuldet wird. Dazu verfahren Sie wie folgt:
- Der gesamte Einbehaltungsbetrag für das Quartal wird – wie o. a.– bestimmt.
- Sollte sich herausstellen, dass für die ersten zwei Monate zu viel einbehalten wurde, wird dieser zu viel einbehaltene Betrag (d.h. eventuell die gesamte Einbehaltung) dem Arbeitnehmer erstattet.
- Wenn für die ersten zwei Monate weniger als der berechnete Betrag einbehalten wurde, wird die Differenz bei der dritten Monatszahlung einbehalten.

Jede Einbehaltung erfolgt nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherung und der Lohnsteuer.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.3.306 Keine besonderen Formalitäten.

Der Gesamtbetrag des Sonderbeitrags wird auf der Steuerkarte des Arbeitnehmers angegeben.

K A P I T E L 4

Solidaritätsbeitrag zur Gewinnbeteiligung

D. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF DIE GEWINNBETEILIGUNG

4.3.401 Auf die Gewinnbeteiligung für die dem Beteiligungsplan beigetretenen Arbeitnehmer wird ein Solidaritätszuschlag in Form eines besonderen Arbeitnehmerbeitrags erhoben.

1. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.402 Es betrifft alle Arbeitnehmer, die einem Beteiligungsplan im Sinne des Gesetzes vom 22.05.2001 über Arbeitnehmerbeteiligung beigetreten sind.

Im Grunde kann ein Beteiligungsplan durch alle Gesellschaften, Anstalten und Vereine abgeschlossen werden, die der Körperschaftssteuer (kraft Titel III, Kapitel I des Einkommens-steuergesetzbuchs 1992) oder der Steuer der Gebietsfremden unterliegen (kraft Artikel 227, 2° desselben Gesetzbuchs), mit Ausnahme der Arbeitgeber in der Sonderregelung der Koordinations-zentren.

2. Beitragsbetrag

4.3.403 Der Solidaritätsbeitrag wird auf Gewinnbeteiligungszahlungen einbehalten. Der Beitrag entspricht 13,07 % des gezahlten Betrags.

3. Zu erledigende Formalitäten

4.3.404 Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 6) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

TITEL 4

Gemischte Sonderbeiträge

K A P I T E L 1

Solidaritätsbeitrag nicht versicherungspflichtige Studenten

A. SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR NICHT VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN

4.4.101 Im ersten Teil dieser Anweisungen wurden bei der Erörterung der Beschränkungen und Ausschlüsse die Bedingungen beschrieben, unter denen Studenten im Kalenderjahr arbeiten können, ohne dass auf ihren Lohn Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden. Auf diesen Lohn wird allerdings ein Solidaritätszuschlag geschuldet.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.4.102 Es betrifft alle Arbeitgeber, die Studenten sowohl im Privat- als auch im öffentlichen Sektor beschäftigen.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.4.103 Hierbei handelt es sich nur um Studenten, deren Beschäftigung den im ersten Teil dieser Anweisungen erörterten Ausschlussbedingungen entspricht. Auf den Lohn der anderen Studenten werden selbstverständlich die normalen Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

3. Beitragsbetrag

4.4.104 Die Beitragsprozentsätze des Solidaritätsbeitrags unterscheiden sich je nach Leistungen während des 1., 2. und/oder 4. Quartals oder während der Urlaubsperiode (3. Quartal) erbracht wurden:

- für die Beschäftigung in den Ferienmonaten:

  7,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), von denen 5 % zu Lasten des Arbeitgebers und 2,5 % zu Lasten des Studenten gehen (diese werden bei jeder Lohnzahlung einbehalten)

- für die Beschäftigung außerhalb der Ferienmonate:

  12,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), von denen 8 % zu Lasten des Arbeitgebers und 4,5 % zu Lasten des Studenten gehen (diese werden bei jeder Lohnzahlung einbehalten)

Der Beitragsprozentsatz zu Lasten des Arbeitgebers ist um den Beitrag zu erhöhen, der zur Finanzierung des Asbestfonds bestimmt ist.

Mit Lohn ist der Lohn gemeint, auf den normale Beiträge berechnet werden würden, wenn der Student den Ausschlussbedingungen nicht entsprechen würde. Der Lohnbegriff wird im 1. Titel des 3.Teils ausführlich erörtert.

4. Zu erledigende Formalitäten

a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

4.4.105 Keine besonderen Formalitäten.

Die Meldung von jedem Quartal bietet die Möglichkeit, diesen Beitrag zu verrechnen, unter Berücksichtigung der quartalsabhängigen Beitragsunterschiede.

b) Arbeitgeber, die nur nicht versicherungspflichtige Studenten beschäftigen

4.4.106 Arbeitgeber, die keine normalen Arbeitnehmer beschäftigen, sondern nur Studenten einstellen, für die keine normalen Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, melden dies der Direktion Identifikation des LSS. Sie werden einer Sonderkategorie zugeordnet, über die diese Studenten gemeldet werden können.

Sobald diese Arbeitgeber einen anderen Arbeitnehmer einstellen, müssen Sie dies der Direktion Identifikation melden, die diesen einer anderen Arbeitgeberkategorie zuordnen wird.

FÜNFTE TEIL

BEITRAGSERMÄßIGUNG

TITEL 1

Einleitung

K A P I T E L 1

Allgemein

A. PRINZIPIEN

5.1.101 In diesem Teil werden Beitragsermäßigungen erörtert, auf welche Arbeitgeber Anspruch erheben können.

Titel 2 betrifft die neue harmonisierte Ermäßigung, die ab 2004 anwendbar ist und durch das Programmgesetz vom 24.12.2002 eingeführt wurde.

Titel 3 vermittelt eine Übersicht über folgende, spezifischere Ermäßigungen, die bestehen bleiben:

- der Arbeitsbonus;
- Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor;
- das System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden (BVA);
- die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor;
- der KE 499;
- der KE 483;
- die Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor (Maribel sozial),
- die Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung;
- die Ermäßigung für Baggerführer auf hoher See und im Schleppschifffahrtsektor;
- die Ermäßigung für Tageseltern;
- die Ermäßigung für Künstler.

Titel 4 enthält Übergangsmaßnahmen für Arbeitgeber, die eine Ermäßigung anwandten, die ab dem 01.01.2004 abgeschafft ist.

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit Ermäßigungsmerkmalen finden Sie die Rubriken: „Betroffene Arbeitgeber“, „betroffene Arbeitnehmer“, „Betrag der Ermäßigung“, „zu erledigende Formalitäten“ und „zulässige Kumulationen“.

B. PAPIER BESCHEINIGUNGEN

5.1.102 Durch die Einführung der DmfA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung entfallen die „papierenen“ Bescheinigungen, ausgenommen in den folgenden beiden Fällen:

- die Bescheinigung, die belegt, dass der Arbeitnehmer einer Kategorie angehört, die Anspruch auf Ermäßigungen im Rahmen des KE Nr. 483 gibt. Diese Bescheinigung muss weitergeleitet werden:
  - entweder an das LSS;
  - oder an das Sozialsekretariat, für die Arbeitgeber, die bei ihm Mitglied sind;
- die Bescheinigung für die Anwendung der Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor.

C. KUMULATIONEN

5.1.103

Die Beitragsermäßigungen in der DmfA werden im Grunde auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Gesetzliche Bestimmungen, die die verschiedenen Ermäßigungen regeln, sehen einige Kumulierungsbeschränkungen vor. Sie bestimmen mit anderen Worten, ob zwei Ermäßigungen gemeinsam angewandt werden dürfen oder nicht.

Als allgemeine Regel gilt, dass die Sonderermäßigungen, außer der Ermäßigung „Maribel sozial“, auf der gleichen Beschäftigungszeile weder miteinander noch mit der harmonisierten Ermäßigung kumulierbar sind.

Die Kumulationen im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden separat erörtert. Hinsichtlich der Kumulierung gelten für die Übergangsmaßnahmen die gleichen Prinzipien wie für die harmonisierte Ermäßigung.

Wenn Sie für einen Arbeitnehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z.B. ist der Arbeitnehmer am Quartalsanfang bei Ihnen im Dienst und er tritt – nach einem Dienstaustritt – nach einigen Wochen wieder den Dienst bei Ihnen an), können Sie auf Beiträge bezüglich der ersten Beschäftigungszeile Ermäßigung A und auf Beiträge bezüglich der zweiten Beschäftigungszeile Ermäßigung B anwenden, sogar dann wenn beide Ermäßigungen in gesetzlicher Hinsicht nicht kumuliert werden dürfen. Tatsächlich läuft ein Kumulierungsverbot zwischen zwei Ermäßigungen darauf hinaus, dass beide zusammen nicht auf die Beiträge angerechnet werden dürfen, die sich auf ein und dieselbe Beschäftigungszeile beziehen.

Für die Kumulation der Ermäßigung „Maribel sozial“ mit anderen Ermäßigungen gelten Sonderregeln. Pro Arbeitnehmer mit Recht auf die Ermäßigung „Maribel sozial“ , überweist das LSS nämlich den Pauschalbetrag direkt an die dazu eingerichteten Sozialfonds. Pro Arbeitnehmer muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden.

TITEL 2

Die Ermäßigung 2004

K A P I T E L 1

Einleitung

A. PRINZIPIEN

5.2.101 Das Programmgesetz vom 24.12.2002 sieht eine Harmonisierung und Vereinfachung einiger sektorabhängiger Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge vor, indem diese in einer übergreifenden Arbeitgeberbeitragsermäßigung gruppiert werden. Diese übergreifende Ermäßigung umfasst zwei Teile, einerseits eine allgemeine, vom Referenzlohn des Arbeitnehmers abhängende Beitrags-ermäßigung, und andererseits höchstens eine einzige Zielgruppenermäßigung, die Anspruch auf eine Pauschalermäßigung verleiht und von bestimmten Kriterien abhängt, denen der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber entsprechen müssen.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

5.2.102 Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung ($\mathbf{P_S}$) als auch bei der Zielgruppenermäßigung ($\mathbf{P_g}$) wird der Leistungsbruch (μ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multiplikator ($1/\beta$) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen.

Die Summe von $\mathbf{P_S}$ und $\mathbf{P_g}$ ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag für den bezahlten Bildungsurlaub berechnet wird, auf den Beitrag in Höhe von 1,60 %, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungsfonds.

Wenn die Summe von P_S und P_g den Betrag der Arbeitgeberbeiträge der Regelungen überschreitet, auf die die Ermäßigung angewandt werden kann, wird zunächst der Betrag der Zielgruppenermäßigung und danach der Betrag der strukturellen Ermäßigung verringert.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne. Auf dieses einfache Abgangsurlaubsgeld kann die harmonisierte Ermäßigung auch nicht angewandt werden. Der Teil des

Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, der vom vorigen Arbeitgeber verfrüht ausgezahlt wurde, ist sehr wohl Bestandteil der Lohnsumme und wird daher bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne berücksichtigt. Siehe Beispiele in Teil 8.

Die Ermäßigung der Beiträge, auf die ein Arbeitgeber Recht hat, kann ganz oder teilweise bei den Arbeitgebern einbehalten werden, die unberechtigt ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Sozialsicherheitsbeiträge nicht nachkommen oder die für schuldig befunden werden, Arbeiten durch einen Arbeitnehmer ausführen zu lassen, für den dem LSS keine Beiträge gezahlt wurden.

C. BESTIMMEN DES LEISTUNGSBRUCHS ("MU")

5.2.103 Es muss zwischen den Beschäftigungen unterschieden werden, die nur in Tagen, und solchen, die in Tagen und Stunden angegeben werden:

angegeben in Tagen:

μ = X / (13 x D)

X = Anzahl der Arbeitstage und der Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht.

wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;

angegeben in Tagen und Stunden:

μ = Z / (13 x U)

Z = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.

wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist;

μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Anhand des Leistungsbruchs μ werden die Ermäßigungsbeträge proportional festgelegt. Die Summe aller μ ergibt die gesamte Leistung des Arbeitnehmers μ (glob). Anhand von μ (glob) wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat.

D. FESTER MULTIPLIKATOR ('1/BETA')

5.2.104 Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab:

wenn μ (glob) < 0,275, wird der feste Multiplikator **1**/β = 0 (ausgenommen für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigt sind, für die eine Untergrenze gilt; es sind die Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt);

wenn μ (glob) >= 0,275 und =< 0,80, dann ist β =0,80 und deshalb **1/**β = 1,25;

wenn μ (glob) > 0,80, dann ist β = μ (glob) und deshalb **1**/β = 1/ μ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige

Ermäßigung).

1/βwird nie gerundet.

Indem der Wert von 1/β variiert wird, kann sowohl eine minimale Leistungsgrenze als auch eine Gleichsetzung von Teilzeitleistungen mit Vollzeitleistungen eingeführt werden, je nach der Gesamtheit der Leistungen beim gleichen Arbeitgeber.

Die Untergrenze μ (glob) von 0,275, unter der 1/β = 0, entfällt ab dem 01.04.2004 für Arbeitnehmer, die mit mindestens einem Halbzeitarbeitsvertrag beschäftigt werden, d.h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht.

Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden.

Die Untergrenze μ (glob) von 0,275, wobei 1/β = 0 wird, entfällt auch ab 1. April 2007 für Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen).

E. KUMULATIONEN

5.2.105

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden. Die altersgebundene Zielgruppen-ermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann jedoch mit der Zielgruppen-ermäßigung „junge Arbeitnehmer – (sehr) gering Qualifizierte“ kumuliert werden. Bezüglich der Kumulierungen werden sie als eine Zielgruppenermäßigung betrachtet.

Die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung sind nicht mit irgendeiner anderen Arbeitgeberbeitragsermäßigung kumulierbar, mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung, die eigentlich eine Einbehaltung der klassischen Arbeitgeberbeiträge darstellt, um besondere Beschäftigungsfonds im nichtkommerziellen Sektor zu finanzieren. Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende und die damit verbundenen Übergangsmaßnahmen sind hingegen mit der „Maribel sozial“-Ermäßigung nicht kumulierbar.

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag (Pauschale von 365,00 EUR für **alle** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt) von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Da Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende (oder eine der für diese Kategorie vorgesehenen Übergangsmaßnahmen) erhält, nicht unter den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Ermäßigung fallen, muss die Pauschale bei diesen Arbeitnehmern nicht abgezogen werden. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen.

Für Arbeitnehmer von beschützten Werkstätten gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial“-Betrag darf **NIEMALS** vorher abgezogen werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der

Beschäftigungs-zeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (µ / µ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen. Die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann dann für keine der Beschäftigungszeilen angewandt werden.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeits-suchende oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

F. FORMALITÄTEN

5.2.106 Pro Beschäftigungszeile gibt der Arbeitgeber die strukturelle Ermäßigung und eine einzige Zielgruppenermäßigung an, auf die er Anspruch erheben kann. Die Belege zur Untermauerung der Zielgruppenermäßigung muss er in der Verjährungsfrist aufbewahren und auf Anfrage des Landesamtes für Soziale Sicherheit vorlegen können.

G. FUSION, AUFSPALTUNG UND FORTSETZUNG

5.2.107 Bei einer Fusion, Aufspaltung oder Fortsetzung kann der neue Arbeitgeber in einigen Fällen weiterhin die Ermäßigung beanspruchen.

Diesbezüglich muss zwischen den Ermäßigungen unterschieden werden, die jedes Quartal pro Arbeitnehmer nur in Abhängigkeit von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe dieses Quartals zu entsprechen ist, und Ermäßigungen, die ab einem bestimmten Zeitpunkt anhand von Kriterien gewährt werden, für die zusätzlich einige Bedingungen im Laufe des Quartals zu erfüllen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird.

<u>Ermäßigungen, die nur anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird</u>:

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer
- kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“

Da jedes Quartal sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Bedingungen neu entsprechen müssen, ist die Ermäßigung unabhängig von einer etwaigen Übernahme, Fusion, Umgestaltung usw.

<u>Ermäßigungen, die anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird, und für die einige zusätzliche Bedingungen zum Zeitpunkt des Dienstantritts zu erfüllen sind</u>:

- Zielgruppenermäßigung für erste Anwerbungen,
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose,
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung,

- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.
- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung.

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeitgeber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wird das Recht auf diese Ermäßigungen im Grunde verwirkt, außer die Anfangsbedingungen werden erneut erfüllt.

Das Programmgesetz vom 27.12.2004sah einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden konnten. Je nachdem, ob es sich beim Arbeitgeber um ein Privatunternehmen handelte, das in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fiel, eine GoE, eine Stiftung oder eine natürliche Person mit oder ohne Handelstätigkeiten, bestand die Möglichkeit zu einer Fortsetzung der Ermäßigung in entsprechender Höhe. Dies führte dazu, dass Gesellschaften, GoE, Stiftungen und natürliche Personen ungleich behandelt wurden.

Das Gesetz vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen versucht, diese unterschiedliche Behandlung aufzuheben. Es ist Ziel des Gesetzgebers, dass natürliche Personen, GoE und Stiftungen in einem de facto gleichen Umstrukturierungskontext wie bei juristischen Personen/Unternehmen die Ermäßigungen, die für die Fortsetzung in Betracht kommen, für den restlichen Zeitraum weiter beanspruchen können. Konkret bedeutet dies:

- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen für GoE und Stiftungen ist möglich in ähnlichen Situationen wie jene für Unternehmen, die zum Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs gehören: *die juristische Person , die durch eine rechtliche Umstrukturierungsmaßnahme begünstigt wird gemäß Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs (Fusion, Aufspaltung, Einbringung)*
- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen beim Übergang der Tätigkeiten und von Personal einer natürlichen Person an eine juristische Person ist möglich in ähnlichen Situationen wie jene für Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen
- diese Erweiterung der Fortsetzung der Ermäßigungen gilt nicht rückwirkend und ist daher nur für Umstrukturierungsperioden möglich, die ab Inkrafttreten des betreffenden Artikels des Gesetzes vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen stattgefunden haben.

Diese Zielgruppenermäßigungen zielen insbesondere darauf ab, dass bestimmte Zielgruppen/Arbeitnehmer (wieder) berufstätig und vollständig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die neue Regelung soll dies in allen Fällen der Reorganisation gewährleisten, die über die Rechtseinheit hinausgehen. Aus pragmatischer Sicht bestätigt das LSS daher, dass der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis fortsetzt, erklärt, dass er sich in einer Position als Rechtsnachfolger befindet, wobei er bestätigt, dass er die Verpflichtungen erfüllen muss, die ihm gegebenenfalls auferlegt werden:

- eine einfache Erklärung der juristischen Person/des Unternehmens und der ihm rechtlich nachfolgenden juristischen Personen/des ihm rechtlich nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die in den Artikeln 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers und der ihm rechtlich nachfolgenden juristischen Personen/des ihm rechtlich nachfolgenden Arbeitgebers, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die in den Artikeln 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten

- eine einfache Erklärung der ursprünglichen GoE/Stiftung und der ihr rechtlich nachfolgenden GoE/Stiftung oder juristischen Personen/des ihr rechtlich nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die in den Artikeln 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten.

In naher Zukunft wird das LSS ein Muster einer Erklärung entwerfen. Ab diesem Zeitpunkt wird nur noch dieses Muster gültig sein.

Selbstverständlich werden diese Ermäßigungen nicht ohne Weiteres erworben, sondern es müssen einige der nachstehenden aufgelisteten Bedingungen erfüllt werden:

- Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht.
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden.
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss der neue Arbeitgeber der Erstbeschäftigungsverpflichtung entsprechen.

Auch in diesen Fällen wird der Arbeitgeber, um diese Zielgruppenermäßigungen weiter beanspruchen zu können, für die sozialen Schulden der vorher bestehenden Rechtseinheiten solidarisch haftbar sein.

Möchte der Arbeitgeber die Ermäßigung fortsetzen, setzt er davon vorher ausdrücklich den Kontrolldienst des LSS zusammen mit der entsprechenden Erklärung in Kenntnis. Der Arbeitgeber muss auch die Identifikationsangaben (ENSS-Nummern) der Arbeitnehmer angeben, für die er eine Zielgruppenermäßigung fortsetzen möchte (= nur für Ermäßigungen, für die auch eine Reihe von Bedingungen zum Zeitpunkt des Dienstantritts des Arbeitnehmers erfüllt werden), und mitteilen, ob er sich noch in einem laufenden System der Ersteinstellungen befindet. Der Kontrolldienst wird dem Antragsteller seine Entscheidung mitteilen oder ggf. zusätzliche Dokumente anfordern. Wenn der neue Arbeitgeber die Ermäßigungen fortsetzen darf, wird der Kontrolldienst gleichfalls die Anzahl der restlichen Quartale melden, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf. Das LSS möchte ferner darauf hinweisen, dass ein richtig ausgefüllter und rechtzeitig eingereichter Antrag auf Fortsetzung bestimmter Zielgruppenermäßigungen auch Auswirkungen für die Aktivierungsunterstützungen hat, die vom LfA zuerkannt werden, damit diese Einrichtung sich für die Fortsetzung der Arbeitsunterstützung auf die vom LSS erteilte Antwort stützen kann.

K A P I T E L 2

Strukturelle Ermäßigung

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.201 Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.202 Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

- Hausangestellte;
- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Tageseltern.

Die meisten statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors fallen nicht unter alle Sozialversicherungsregeln und kommen deshalb für die Ermäßigung nicht in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (z.B. Kirchenfabriken, zugelassene Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften usw.).

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

5.2.203 Die strukturelle Ermäßigung (**P_S**) berechnet man, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_S = R \times \mu \times 1/\beta$$

P_S wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Der pauschale Ermäßigungsbetrag **R** umfasst eine feste Pauschale **F**, eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn **S** unter einer festgelegten Lohngrenze liegt **S_0** (5.870,71 EUR ab dem 01.01.2005, für die beschützten

Werkstätten 7.075,20 EUR ab dem 01.04.2009) und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn W eine festgelegte Lohngrenze S1 (derzeit festgelegt auf 12.000,00 EUR) überschreitet.

$$R = F + x (S_0 - S) + \delta x (W - S_1)$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn **S** unter der Niedriglohngrenze S_0 liegt. Das Komplement α **x** $(S_0 - S)$ wird einzeln auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Der Neigungskoeffizient δ („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn **W** über der Hochlohngrenze S_1 liegt. Das Komplement δ **x** $(W - S_1)$ wird einzeln auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

5.2.204

Sowohl F als auch α sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie 1**: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der zwei folgenden Kategorien gehören;
- **Kategorie 2**: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der „sozialen Maribel“-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3**: Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte beschäftigt werden.

W entspricht der Lohnsumme, die pro Beschäftigungszeile alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen, sofern in Arbeitszeit ausgedrückt, die durch eine Drittperson bezahlten Jahresendprämien und der Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind sowie der Entschädigungen einfaches Abgangsurlaubsgeld, die ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt. Es betrifft mit anderen Worten die Lohncodes 1, 2, 4, 5, 8 und 12. Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 oder 9 (Vertragsbruchentschädigung) und für die unter Lohncode 7 und 11 angegebenen Beträge. Sie die Beispiele in Teil 8.

Für Arbeitnehmer, für die **eine Jahresendprämie durch einen Dritten** (z.B. einen Fonds für Existenzsicherheit) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (W) für das 4. Quartal um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Aushilfsarbeitsbüros, und dies im 1. Quartal. Nach dieser Erhöhung wird W auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

5.2.205

Der Referenzquartalslohn **S** oder die Umsetzung des Reallohns in einen Referenzlohn wird wie folgt berechnet (pro Beschäftigungszeile):

<u>Für eine Beschäftigung, die ausschließlich in Tagen angegeben wird:</u>

$$S = W x (13 x D / J)$$

wobei **J** = X ohne die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter, die nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Bausektor und Tage

vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;

wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;

(13 x D / J) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Für die in Tagen und Stunden angegebene Beschäftigung ist dies:

S = W x (13 x U / H)

wobei **H** = Z ohne die Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen, Stunden, die mit den nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Bausektor und Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;

wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist;

(13 x U / H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

S wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitgeber, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kamen (die alten Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 sind nicht mehr anwendbar).

5.2.206

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrages R, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (mit den entsprechenden Werten der festen Pauschale **F** und dem Neigungskoeffizienten α, wie festgelegt in den Gesetzesbestimmungen pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, und der gemeinsam festgelegten obersten Lohngrenze für die Niedriglohnkomponente $\mathbf{S_0}$):

$R_{Kategorie1}$ = **400,00 + 0,1620 x (5.870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12.000,00); (allgemeine Kategorie)**

$R_{Kategorie\ 2}$ = **0,00 + 0,2467 x (5.870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12.000,00);** (Kategorie Maribel sozial)

$R_{Kategorie3}$ = **471,00 + 0,1620 x (7.075,20 – S) + 0,0600 x (W – 12.000,00).** (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte)

Ab 01.01.2010 ändert sich die Lohnobergrenze der Niedriglohnkomponente für die Kategorie anerkannte beschützte Werkstätten wie folgt:

$R_{Kategorie3}$ = **471,00 + 0,1620 x (6.611,36 – S) + 0,0600 x (W – 12.000,00)**.

D. FORMALITÄTEN

5.2.207 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 3

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG - Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

5.2.301

In den nächsten Kapiteln werden die Zielgruppenermäßigungen erörtert, die entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer begünstigen. Der Arbeitgeber kann eine dieser Zielgruppenermäßigungen pro Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers angeben, sofern sowohl er als auch der Arbeitnehmer den Kriterien entsprechen.

Im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung muss der Arbeitnehmer nicht unbedingt allen Regelungen unterliegen. Wenn dieses Kriterium bei einer Zielgruppenermäßigung anzuwenden ist, wird dies bei der Erörterung der Zielgruppenermäßigung erläutert.

Die Zielgruppenermäßigung (**P_g**) berechnet man pro Beschäftigungszeile, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_g = G \times \mu \times 1/\beta$$

P_g wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Eine spezifischere Formel wird für die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ angewandt. Diese Zielgruppe wird im Folgenden näher behandelt.

Je nach der Zielgruppe stimmt **G** mit **G1**, **G2** oder **G3** überein. Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab.

Die Ermäßigung **G1** beträgt derzeit 1.000 EUR, **G2** 400 EUR und **G3** 300 EUR.

Die Ermäßigung gilt für folgende Zielgruppen:
- ältere Arbeitnehmer;
- neue Arbeitgeber – erste Anwerbungen;
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen;
- Langzeitarbeitssuchende;
- junge Arbeitnehmer;
- Umstrukturierung.

K A P I T E L 4

Ältere Arbeitnehmer

5.2.401 Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Um zu überprüfen, auf welchen Betrag der Arbeitgeber für die Beschäftigung eines älteren Arbeitnehmers Anspruch hat, berücksichtigt er das Alter des Arbeitnehmers und den Referenzquartallohn, den der Arbeitnehmer erhält.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.402 Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.403

A. Es betrifft Arbeitnehmer, die zu Kategorie 1 gehören, wie für die strukturelle Ermäßigung beschrieben wurde, und die am letzten Tag des Quartals mindestens 50 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen. Nur Arbeitnehmer mit einem Referenzquartalslohn unterhalb der festgelegten Lohngrenze $\mathbf{S_1}$ (12.000,00 EUR) kommen in Betracht.

B. Es betrifft Arbeitnehmer, die zur Kategorie 1 gehören, wie für die strukturelle Ermäßigung beschrieben wurde, mit einem Referenzquartallohn, der größer gleich einer festgelegten Lohngrenze $\mathbf{S_1}$ (12.000,00 EUR) ist und die am letzten Tag des Quartals mindestens 57 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen.

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.404 **Ermäßigung A (Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer - über 50-Jährige minus S_1):**

Der Arbeitnehmer eröffnet den Anspruch auf eine mit zunehmendem Alter steigende Ermäßigung , sofern er am letzten Tag des Quartals mindestens 50 Jahre alt ist.

Bei Abweichung von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel entspricht diese für Arbeitnehmer, die das Alter von 57 Jahren noch nicht erreicht haben:

$$\mathbf{Pg = \mu \times 1/\beta \times [(Alter - 49) \times (G_2 \times 0{,}125)]}$$

und für Arbeitnehmer ab 57 Jahren:

$$\mathbf{Pg = \mu \times 1/\beta \times \{G_2 + [(Alter - 57) \times (G_2 \times 0{,}125)]\}}$$

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(Alter - 57) x (G_2 x 0,125)] wird gekürzt auf G_2 wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer ist als G_2.

Ermäßigung B (Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer - über 57-Jährige plus S_1):

Der Arbeitgeber hat für diesen Arbeitnehmer Anspruch auf die Ermäßigung **G_2**, solange der Arbeitnehmer im Dienst bleibt.

D. FORMALITÄTEN

5.2.405 Der Arbeitgeber verwendet diesen Ermäßigungscode für die über 50-Jährigen und weniger als 56-Jährigen, oder den Ermäßigungscode für mindestens 57 Jahre alte Arbeitnehmer, (das Programm berücksichtigt als Lohngrenze S_1 für die Gewährung der Ermäßigung).

K A P I T E L 5

Erste Anwerbungen

5.2.501 Diese Zielgruppenermäßigung wird neuen Arbeitgebern für einige Quartale für höchstens drei Arbeitnehmer gewährt.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.502 Alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, die Arbeitnehmer beschäftigen, die dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen.

Der Arbeitgeber kann 20 Quartale, nachdem er einen ersten, zweiten oder dritten Arbeitnehmer einstellt, einige Quartale von dieser Zielgruppenermäßigung profitieren. Es ist wichtig zu bestimmen, wann diese Periode von 20 Quartalen beginnt. Der Deutlichkeit halber wird die Situation für eine 1., eine 2. und 3. Anwerbung einzeln erörtert.

In der folgenden Besprechung werden für die Qualifikation „neuer Arbeitgeber“ und die Gewährung der Ermäßigung **niemals** folgende Personen berücksichtigt:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Vertrag im Sinne von Artikel 4 des KE vom 28.11.1969 beschäftigt sind (Lehrvertrag, Praktikumsvertrag, Vertrag über eine sozioberufliche Eingliederung);
- Hausangestellte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor (Arbeitnehmer, für die die Sozialsicherheitsbeiträge auf besondere Weise berechnet werden); die sog. „Superextras“, die ab 01.07.2007 abgeschafft wurden);
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten usw.).

Für die Zielgruppenermäßigung für erste Anwerbungen kommen deshalb Arbeitnehmer, die zu einer dieser Kategorien gehören, nicht in Betracht.

1. Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers

5.2.503 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber nie dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen bzw. darf er diesem Gesetz seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nicht unterlegen gewesen sein.

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet.

Der 1. Arbeitnehmer darf nämlich keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 4 Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit aktiv war.

Um zu prüfen, ob in derselben technischen Betriebseinheit kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- Zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer bestimmt, die gleichzeitig in der gleichen technischen Betriebseinheit im Laufe der vier Quartale vor der Anwerbung (A) beschäftigt war;
- danach nimmt man die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die durch den neuen

Arbeitgeber am ersten Tag angeworben wird, erhöht um die Anzahl der Arbeitnehmer, die eventuell noch durch andere Arbeitgeber in der gleichen technischen Betriebseinheit beschäftigt wird (B).

Wenn (B) mindestens einen Arbeitnehmer mehr als (A) zählt, hat man Anspruch auf die Ermäßigung für die Anwerbung des ersten Arbeitnehmers. Wenn die Erhöhung der Anzahl der Arbeitnehmer aber künstlich herbeigeführt wird (indem z.B. Arbeitnehmer mit einem Vertrag für einen Tag angeworben werden), wird das LSS das Recht auf die Ermäßigung wieder zur Diskussion stellen.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen einzigen Arbeitnehmer.

2. Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers

5.2.504 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als einen Arbeitnehmer, der dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegt, gleichzeitig angestellt haben.

Der 2. Arbeitnehmer darf auch keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeitnehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers vor.

Die Einstellung des 2. Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen 2. Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens zwei Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

Wenn zwei Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinander folgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als ein Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt war.

3. Einstellung eines dritten Arbeitnehmers:

5.2.505 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als zwei Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, gleichzeitig angestellt haben.

Der 3. Arbeitnehmer darf auch keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeitnehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers vor.

Die Einstellung des dritten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens 3 Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt

sind.

Wenn 3 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinander folgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.506 Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, außer die bereits aufgelisteten Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung **keiner einzigen** besonderen Bedingung entsprechen.

C. ERMÄSSIGUNG

1. Arbeitnehmer

5.2.507 Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für höchstens 5 Quartale und danach auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für höchstens 8 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppen-ermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

2. Arbeitnehmer

5.2.508 Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für höchstens 13 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

3. ARBEITNEHMER

5.2.509 Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G_2** für höchstens 9 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 3 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

D. FORMALITÄTEN

5.2.510 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 6

Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.601 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen oder in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Unternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung und/oder die Viertagewochenregelung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.).

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.602 Vollzeitarbeitnehmer, die zu einer Arbeitnehmerkategorie gehören, die für unbestimmte Zeit entweder zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung von mindestens einer vollen Stunde unter 38 Stunden pro Woche oder auf eine Viertagewoche, wie nachstehend festgelegt ist, oder zu beiden übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss, kommen auch in Betracht.

Die Ermäßigung gilt nur, wenn die Einführung der Arbeitszeitverkürzung freiwillig erfolgt. Wechselt ein Arbeitgeber die paritätische Kommission und wird für ihn eine paritätische Kommission zuständig, in der die durchschnittliche Wochenarbeitszeit weniger als in der früheren paritätischen Kommission beträgt, wird die Umstellung auf die neue Arbeitszeit nicht als kollektive Arbeitszeitverkürzng im Sinne dieser Beitragsermäßigung betrachtet.

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.603 Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung **G_2** ab dem Quartal nach dem Quartal beanspruchen, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewochenregelung eingeführt wird, und dies für:

- 8 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche oder weniger;
- 12 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 36 Stunden pro Woche oder weniger;
- 16 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche oder weniger;
- 4 Quartale bei der Einführung einer Viertagewochenregelung.

Mit „Viertagewochenregelung“ ist die folgende Regelung gemeint: die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten.

Mit „halbem Arbeitstag“ ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl

Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung **G_1** für das Quartal beanspruchen, wobei der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewochenregelung als auch für die Ermäßigung 2004 wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt.

Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung im gesamten Quartal gilt.

5.2.604 Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitlich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungs-zeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Jede Zielgruppenermäßigung für eine Arbeitszeitverkürzung, die mit einer der drei o.a. Situationen übereinstimmt, kann für einen Arbeitnehmer, der zu einer bestimmten Gruppe gehört, nur einmal gewährt werden und sofern die Arbeitszeitverkürzung mindestens eine volle Stunde beträgt. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nur ein einziges Mal gewährt werden.

Wenn durch eine Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 01.10.2001“ eröffnet wurde, kann der Arbeitgeber nicht wieder Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung erheben. Allerdings sind Übergangsbestimmungen vorgesehen (siehe unten).

So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmer-gruppe nicht gewährt werden, wenn vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „Viertagewochenregelung nach dem 01.10.2003“ eröffnet wurde.

Die Gewährung der Ermäßigung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt.

D. FORMALITÄTEN

5.2.605 Mit Arbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer über eine Periode von einem Jahr gemeint, die entweder in dem in die Arbeitsordnung aufgenommenen Arbeitsplan zum Ausdruck kommt, der eventuell über einen Zyklus angewandt wird, oder durch den Arbeitsplan in Kombination mit den im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Nachholtagen.

Sowohl die durchschnittliche Anzahl der Stunden vor als auch nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden.

Im Wesen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Referenzperson bei der Definition der Beschäftigungszeile unterscheiden (wenn Stunden anzugeben sind), da hier die Nachholstunden infolge einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden (siehe Besprechung des Ausfüllens ‘der „durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche“ in Kapitel 3 von Teil 6).

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

K A P I T E L 7

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

5.2.701 Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird den Arbeitgebern einige Quartale gewährt, die einen Langzeitarbeitssuchenden, einen entschädigten Vollarbeitslosen, einen Berechtigten im System der sozialen Eingliederung oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe einstellen.

Unter bestimmten Bedingungen können die Arbeitnehmer auch Anspruch auf eine Arbeitsunter-stützung oder Eingliederungsleistung erheben. Im folgenden Text werden nur die Bestimmungen bezüglich der Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge verdeutlicht. Für die Gewährung der Arbeitsunterstützung ist das LfA oder das ÖSHZ zuständig.

In diesem und den folgenden Kapiteln werden nacheinander die allgemeine Kategorie, die Berufs-übergangsprogramme und schließlich die Sozialeingliederungswirtschaft erörtert.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.702 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen;

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:
- öffentliche Kreditinstitute;
- autonome öffentliche Unternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentliche Einrichtungen für die Mitglieder des Personals, die sie als Aushilfsarbeitskräfte einstellen, um sie Entleihern zwecks Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit;
- Unterrichtsanstalten für ihr Vertragspersonal für Unterhalt, Verwaltung oder Hilfsarbeiten;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften und Kirchenfabriken.

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Einrichtungen kommen in Betracht.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.703 Es betrifft "Arbeitsuchende", mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind.

Um in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer daher am Tag des Dienstantritts als arbeitsloser Arbeitssuchender eingetragen sein und nachweisen können, dass er an einer Mindestzahl von Tagen als solcher während einer bestimmten Periode eingetragen war, die sich je nach Lebensalter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellt das LfA eine Arbeitskarte mit dem entsprechdenden Code aus.

Unter dem Punkt ‚Ermäßigung' können Sie eine Tabelle mit den erforderlichen Tagen des arbeitslosen Arbeitssuchenden, den Ermäßigungscodes und den entpsrechenden LfA-Codes auf der Arbeitskarte einsehen.

Ab 1. Januar 2007 befindet sich die Kategorie AKTIVA-Schließung in der Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung.

5.2.704 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:

- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode der dualen Ausbildung im Sinne des KE Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für Jugendlichen geschuldeten Arbeit-geber-beiträge zur Sozialen Sicherheit;
- der im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Berufs-über-gangsprogramme;
- der an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 08.08.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser.

5.2.705 Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LfA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß KE vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme in Dienst genommen werden

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.706 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Alter am Dienstantrittsdatum (Jahre)	Maßnahme	Mindestanzahl Tage 'Arbeitssuchender' (in einer 6-Tage-Regelung)	Periode, in der die Anzahl der Tage 'Arbeitssuchender' gelegen sein muss (Anzahl Kalendermonate, Dienstantrittsmonat nicht mitgerechnet)	Anzahl Quartale G_1 (Quartal des Dienstantritts nicht mitgerechnet)	Anzahl Quartale G_2 (Anzahl Quartale anschließend an Quartale G_1	LfA-Codes	Ermäßigungscodes
<25	AKTIVA	312	18	4	–	C1, C20	3200
<25 (1)	*AKTIVA VSP*	*312*	*18*	*20*	–	*C21, C22*	*3204 LSSPLV*
>=25 und <45	AKTIVA	312	18	4	–	C1	3200
>=25 und <45(1)	*AKTIVA VSP*	*624*	*36*	*20*	–	*C9, C10*	*3204 LSSPLV*
<45	AKTIVA	624	36	8	–	C3, C4	3201
<45	AKTIVA	936	54	8	4	C5, C6	3202
<45	AKTIVA	1560	90	8	12	C7, C8	3203
>=45	AKTIVA	156	9	4	16	D1	3210
>=45 (1)	*AKTIVA VSP*	*156*	*9*	*unbegrenzt*	–	*D7, D8*	*3212 LSSPLV*
>=45	AKTIVA	312	18	20	–	D3	3211
>=45	AKTIVA	468	27	20	–	D5, D6	3211

(1) Aktiva für die Einstellung von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal (Stadtwächter) bei den Gemeinden

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LfA und bestimmen u. a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscodes berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung. Einige LfA-Codes gelten nur für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die LSSPLV-Meldungen vornehmen.

Übergangsmaßnahme:

- Der Arbeitgeber, der am 10. April 2006 die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitslose für die Einstellung eines Arbeitnehmers erhält, der Opfer einer Betriebsschließung im Sinne des Gesetzes vom 28. Juni 1966 über die Entschädigung der infolge einer Betriebsschließung entlassenen Arbeitnehmer (AKTIVA-Schließung) wurde, kann diese Ermäßigung weiter in Anspruch nehmen, aber nur im Rahmen der laufenden Beschäftigung.
- Nach dem 30. September 2006 ausgestellte Arbeitskarten, die bestätigen, dass der Arbeitnehmer die Bedingungen für die AKTIVA-Schließung erfüllt, verlieren spätestens am 31. Dezember 2006 ihre Gültigkeit.

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Activa-Übergangsmaßnahmen oder die Activa-Maßnahmen bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ oder $\mathbf{G_2}$ und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung nicht für den Arbeitnehmer beanspruchen, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach Beendigung des vorigen, auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags neu einstellt, wenn er für diese Beschäftigung die Vorteile des Beschäftigungsplans beansprucht hat.

D. FORMALITÄTEN

5.2.707

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, können beim zuständigen regionalen Amt des LfA eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LfA beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Amt des LfA spätestens am 30. Tag nach Dienstantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 30 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die bei Dienstantritt des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Arbeitskarte muss innerhalb derselben Frist für die Einstellungen beantragt werden, die am Ende einer der obigen Perioden erfolgen, für die die Eigenschaft des Arbeitssuchenden zum Zeitpunkt der Einstellung nicht erforderlich ist.

Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet. Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist drei Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte

beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils drei Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

K A P I T E L 8

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

5.2.801 Dieses Kapitel bezieht sich auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angenommen wurden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.802 Es betrifft den Staat, die Regionen, Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den o.a. Behörden abhängen.

Es betrifft Vereinigungen ohne Erwerbszweck und andere Vereinigungen im nichtkommerziellen Sektor.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.803 Es betrifft „Arbeitsuchende“, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind. Diese Arbeitssuchenden müssen im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms im Sinne des KE vom 09.06.1997 in Ausführung von Artikel 7 § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer eingestellt worden sein.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- entweder kein Abitur gemacht hat, jünger als 25 Jahre ist und mindestens 9 Monate ohne Unterbrechung eine Wartezeitentschädigung oder eine Arbeitslosenunterstützung oder mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;

2° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate eine Arbeitslosenunterstützung erhält;

3° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;

4° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate eine Arbeitslosenunterstützung erhält.

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:
- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LfA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem

Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungs-gemäßen Zustand befinden;

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.804 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: Eine Zielgruppenermäßigung G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung G_2 in 4 Quartalen;

2° Eine Zielgruppenermäßigung G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen;

3° Eine Zielgruppenermäßigung G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung G_2 in 8 Quartalen;

4° Eine Zielgruppenermäßigung G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen;

D. FORMALITÄTEN

5.2.805 Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsübergangsprogramme müssen eingehalten werden.

K A P I T E L 9

Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft

5.2.901 Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.902 Es betrifft Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Förderung der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen Ein aktualisiertes Verzeichnis der betroffenen Arbeitgeber finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be: 'Beschäftigung' > 'Beschäftigungsmaßnahmen' > 'langfristig Erwerbslose' > 'ESW'

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.903 Es betrifft entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung und Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

2° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 624 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

3° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

4° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantritts-monat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

5° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und

- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantritts-monat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

6° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantritts-monat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat.

5.2.904 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines entschädigten Vollarbeitslosen, eines Berechtigten für soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:
- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1, des KE vom 03.05.1999, in den Programmen der Wiederbeschäftigung im Sinne von Artikel 6, §1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 08.08.1980 über institutionelle Reformen;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt.

Bestimmte Perioden werden mit Perioden entschädigungsberechtigter Arbeitslosigkeit, Berechtigten für soziale Eingliederung oder Berechtigten für finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt.

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.905 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1° und 4°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);

2° und 5°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);

3° und 6°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach dem Ende des vorigen

Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung **G_1** und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

D. FORMALITÄTEN

5.2.906

Der Arbeitgeber muss vorher vom Generaldirektor der Verwaltung der Beschäftigung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ein Attest bekommen, das beweist, dass er unter den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fällt (siehe Punkt A).

Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber, wenn es die Aktivierung einer Leistung seitens eines ÖSHZ betrifft) eine Wiedereingliederungs-unterstützung im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft erhalten. Seinem Antrag auf eine Wiedereingliederungsunterstützung legt der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber das obige Attest bei.

Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen.

K A P I T E L 1 0

Junge Arbeitnehmer

5.2.1001 Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es gibt nämlich 3 außerordentliche Ermäßigungen:

A. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“
B. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“
C. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.1002 Für die **Gruppe A** (Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“) sind folgende Arbeitgeber ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den oben genannten Behörden abhängen;
- Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen.

Für **Gruppe B und C** kommen sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ erheben zu können, müssen die Arbeitgeber die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllen.

Mit **Erstbeschäftigungsverpflichtung** ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % jungen Arbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten), mit einer ersten Arbeitsstelle (seit dem 01.07.2006 zählen hierzu alle Jugendlichen, die am 1. Tag des Quartals noch nicht 25 Jahre alt sind, unabhängig davon, ob sie mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden; der König kann die Altersgrenze auf Empfehlung der zuständigen Regionalregierung rückwirkend für alle Regionen bis zum vollendeten 26. Lebensjahr um ein Jahr anheben) in Bezug auf das 2. Quartal des vorigen Jahres gemeint. Diese Verpflichtung gilt nur für Unternehmen, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten. Der nichtkommerzielle Sektor, der öffentliche Sektor und das Bildungswesen haben abweichende Prozentsätze oder wurden von dieser Verpflichtung befreit. Jugendliche, die im Rahmen der Förderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Jugendlichen im nichtkommerziellen Sektor eingestellt werden, werden beim Erreichen des Kontingents für Jugendliche nicht mitgerechnet.Der Föderalstaat und die von ihm abhängigen Behörden müssen ebenfalls 3 % Jugendliche beschäftigen. Zur Erzielung dieses Anteils ist eine Übergangsregelung vorgesehen. Die Berechnung, sowohl der Personen mit einer ersten Arbeitsstelle als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

In diesem Kapitel wird vor allem die Zielgruppenermäßigung erläutert. Zusätzliche Informationen zur Erstbeschäftigungsverpflichtung oder den Bedingungen für eine Befreiung sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der letztendlich befugt ist zu prüfen, wer der Verpflichtung entspricht und wer nicht.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.1003

Für **Gruppe A** kommen alle Jugendlichen in Betracht, die vor dem 1. Januar des laufenden Jahres bereits 18 Jahre alt waren und am letzten Tag des betreffenden Quartals das Alter von 30 Jahren noch nicht erreicht haben. Nur Jugendliche mit einem Referenzquartalslohn unterhalb der festgelegten Lohngrenze $\mathbf{S_0}$ (5.870,71 EUR) kommen in Betracht.

Zu **Gruppe B** gehören die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellten gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten arbeitssuchenden Jugendlichen (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden).

Mit **Erstbeschäftigungsabkommen** ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Typen aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird, der zum Dienstantrittsdatum eine gültige Erstbeschäftigungskarte hat (wenn er im Laufe des Kalenderjahres 19 Jahre oder älter wird):

I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
III. ein Industrielehrvertrag, ein Lehrvertrag Mittelstandsausbildung, ein Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter, ein Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.

Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Erstbeschäftigungskarte. Um das Erstbeschäftigungsabkommen aber bis zu dem Jahr weiterlaufen zu lassen, in dem er 19 Jahre wird, und bis zu den darauf folgenden Jahren, muss **sein Arbeitgeber** spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 wird, eine Erstbeschäftigungs-karte für ihn beantragen.

Solange der Arbeitgeber den Jugendlichen ununterbrochen weiter unter einem der drei oben genannten Vertragstypen beschäftigt, gilt dies als Beschäftigung im Rahmen eines Erst-beschäftigungs-abkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Mit einem **Jugendlichen** im Rahmen der Erstbeschäftigungsabkommen ist jeder gemeint, der zum Zeitpunkt seines Dienstantritts:

- als Arbeitssuchender eingetragen ist;
- keine 26 Jahre alt ist.

Der Jugendliche, bei dem die Erfüllung des Erstbeschäftigungsabkommens vor dem 1. Januar des Jahres beginnt, in dem er 19 Jahre alt wird, muss nicht die Bedingung erfüllen, dass als Arbeitssuchender gemeldet zu sein.

Gruppe C setzt sich zusammen aus Jugendlichen im Allgemeinen, die im Laufe des Kalenderjahres das Alter von 19 Jahren nicht erreichen.

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.1004

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung entsprechen muss. Dies ist deshalb für Arbeitgeber günstig, die Anstrengungen unternehmen, ohne dazu verpflichtet zu sein (Unternehmen < 50 Arbeitnehmer,

freigestellte Unternehmen, usw.)

Die Ermäßigung für gering und sehr gering Qualifizierte ist bis zum Ende des Quartals wirksam, in dem der Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird. Bei der Erstbeschäftigungsverpflichtung werden generell **alle** Jugendlichen bis zum Alter von 26 Jahren mitgerechnet.

BERECHNUNG DES PERSONALBESTANDS IM 2. QUARTAL DES VORIGEN JAHRES:

5.2.1005

Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für das 2. Quartal des Vorjahres berechnet wird, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche der einzelnen Arbeitnehmer. Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem zweiten Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3)oder wegen fristloser Kündigung aus einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis (Lohncode 9), und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein VZÄ-Bruch berechnet werden.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt Folgendes:

VZÄ-Bruch = Y1: T

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

VZÄ-Bruch = Z1: (U x E)

wobei:

Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um:

- die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 72);
- die Tage mit Streik/Lockout(Leistungscode 21);
- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch ein für allgemein verbindlich erklärtens KAA gewährt werden und Ausgleichsruhetage im Bausektor (Leistungscode 12).

Z1 = die Anzahl der Stunden, die mit **Y1** übereinstimmt;

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;

E = 13, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht **E** der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal.

T = **E** multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Der **VZÄ**-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsabkommen und Arbeitnehmer, für die

keine Tage anzugeben sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands für das 2. Quartal des Vorjahres nicht berücksichtigt. Zeitarbeitskräfte werden auch nicht zur Berechnung des Personalbestands berücksichtigt (weder beim Entleiher noch beim Zeitarbeitsbüro).

Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im laufenden Quartal:

5.2.1006 Die Zahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen berechnet werden. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für folgende Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen zählen die VZÄ-Brüche **doppelt**, auch wenn es Jugendliche betrifft, die vor dem 01.07.2003 eingestellt wurden (für die Einstellungen nach dem 01.01.2004 muss dies auf der Erstbeschäftigungskarte angegeben werden):

- *Jede Person **ausländischer Herkunft**, die gerade vor ihrer Einstellung:*
  - arbeitssuchend ist;
  - keine 26 Jahre alt ist.

Mit Person **ausländischer Herkunft** ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staats hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jene Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht hat oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht haben oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Jugendliche kann mit jedem Rechtsmittel beweisen, dass er dieser Definition entspricht, einschließlich einer eidesstattlichen Erklärung.

- *Jede Person mit einer **Behinderung**, die gerade vor ihrer Einstellung:*
  - arbeitssuchend ist;
  - keine 26 Jahre alt ist.

Mit **Person mit einer Behinderung** ist eine Person gemeint, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ oder bei der „Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées“ oder beim „Service bruxellois francophone des Personnes handicapées“ oder bei der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“ angemeldet ist.

Die Berechnung der VZÄ-Brüche hängt vom Typ des Erstbeschäftigungsabkommens und der Tatsache ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I (Vollzeitarbeitsvertrag) beträgt der **VZÄ-Bruch = Y2: T**;
- Für einen teilzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ 1 (Teilzeit-, jedoch mindestens Halbzeitarbeitsvertrag) entspricht der **VZÄ-Bruch = Z2: (U x E)**;
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Lehrvertrag, Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter) entspricht der **VZÄ-Bruch = Y3: T**.

wobei:

Y2 = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;
Z2 = die Anzahl der Stunden, die mit **Y2** übereinstimmt;
Y3 = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, entspricht **Y3** deshalb **T**.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Der VZÄ-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Brüche eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

Neben den Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen werden auch alle Arbeitnehmer (außer den Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird) bis zu dem Quartal mitgerechnet, in dem sie 26 Jahre alt werden. Der VZÄ-Bruch dieser Arbeitnehmer wird mit den gleichen Formeln wie für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I berechnet.

Jugendliche, die im Rahmen der Bezuschussung Beschäftigung gering qualifizierter Jugendlicher im nichtkommerziellen Sektor eingestellt werden, kommen nicht in Betracht, um die Verpflichtung zu erfüllen und dürfen daher nicht mitgerechnet werden. Sie werden in der Dmfa im Feld "Maßnahmen nichtkommerzieller Sektor" Code "8" angegeben.

BETRAG

5.2.1007

Gruppe A

Eine mit zunehmendem Alter degressive Ermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zu dem Quartal einstellt, in dem er 30 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer -- zwischen 18 und 30 Jahren“:

$Pg = \mu \times 1/\beta \times [(30 - Alter) \times (G3 \times 0{,}10)]$

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)] wird auf G3 gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G3 ist; in diesem Fall wird folgende Formel angewandt:

$Pg = \mu \times 1/\beta \times G3$

Gruppe B:

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten** Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 7 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale **G2** für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten** Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 15 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale **G2** für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Ein pauschaler Ermäßigungsbetrag **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten Jugendlichen mit einer Behinderung** oder **ausländischer Herkunft** gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgende Quartale anstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag **G2** für die darauf folgenden Quartale, und dies so lange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und für gering qualifizierte Behinderte oder für aus dem Ausland stammende Jugendliche kann nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 2. Quartal 2006 ihren Dienst antreten. Diese neue Regelung wird daher erst ab dem 2. Quartal 2008 wirksam werden.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum allerersten Mal den Dienst beim Arbeitgeber antritt. Wenn der Jugendliche aber bereits vor dem ersten Quartal des Kalenderjahres, in dem er 19 Jahre alt wird, beim Arbeitgeber beschäftigt war, wird das erste Quartal des Jahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber die Ermäßigung für sehr gering Qualifizierte, gering qualifizierte Behinderte und gering qualifizierte Ausländer auch für Jugendliche anwenden kann, die bereits vor dem 01.04.2006 bei ihm beschäftigt waren, solange diese Jugendlichen 2006 noch nicht 19 Jahre alt werden.

Gruppe A + B

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der kombinierten Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“:

$$Pg = \mu \times 1/\beta \times \{(G1 \text{ of } G2) + [(30 - \text{Alter}) \times (G3 \times 0{,}10)]\}$$

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)] wird auf G3 gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G3 ist; in diesem Fall wird folgende Formel angewandt:

$$Pg = \mu \times 1/\beta \times \{(G1 \text{ of } G2) + G3\}$$

Gruppe C

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen

gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

D. FORMALITÄTEN

5.2.1008

Gruppe A und C:

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“.

Gruppe B:

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“ erheben zu können, müssen die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungs-vertrag eingestellt werden.

Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts **19 Jahre oder älter wird,** muss zum Zeitpunkt des Dienstantritts eine gültige **Erstbeschäftigungskarte** vorlegen können, die beim Arbeitslosenamt des LfA seines Wohnsitzes erhältlich ist, um nachzuweisen, dass er die Bedingungen erfüllt.

Auf der Erstbeschäftigungskarte wird angegeben, ob der betreffende Jugendliche bei der Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung doppelt gezählt wird (siehe Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal). Darüber hinaus bescheinigt die Erstbeschäftigungskarte auch, ob es sich um einen gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten Jugendlichen handelt.

Die Beantragung der Erstbeschäftigung wird für unzulässig erklärt, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem vollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn der Arbeitsuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Erstbeschäftigungs-karte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LfA beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienst-antritts angegeben werden.

Der Antrag auf Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosenamt erfolgen. Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Die Erstbeschäftigungskarte trägt als Gültigkeitsdatum den 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum eingestellt wird. Ansonsten ist dies das Dienstantrittsdatum. Wenn er den Dienst noch nicht angetreten hat, ist es das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird.

Die Erstbeschäftigungskarte ist maximal 12 Monate gültig (allerdings begrenzt auf den Tag vor seinem 26. Geburtstag) und darf für jeden Dienstantritt in der Gültigkeitsperiode benutzt werden. Die Gültigkeitsdauer kann mit der gleichen

Periode verlängert werden, wenn der Jugendliche noch den Vorbedingungen entspricht.

Der Arbeitgeber des Jugendlichen, der im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts das **Alter von 19 Jahren nicht erreicht** und deshalb keine Erstbeschäftigungskarte vorlegen muss, muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, eine Erstbeschäftigungskarte beim zuständigen Arbeitslosenamt beantragen, wenn er das Erstbeschäftigungsabkommen fortsetzen will (u.a. im Rahmen der Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche). Bei seinem Antrag gibt er Folgendes an:

- die Identität des Arbeitgebers;
- die Identität des Arbeitnehmers;
- den Wohnort des Arbeitnehmers;
- die INSS-Nummer des Arbeitnehmers;
- das Dienstantrittsdatum.

Dem Antrag wird eine Kopie des Erstbeschäftigungsabkommen beigelegt.

Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Das Erstbeschäftigungsabkommen wird automatisch verlängert, wenn er nach Ablauf seines Vertrags bei demselben Arbeitgeber **anschließend** den Dienst antritt. Ein neuer Antrag für eine Erstbeschäftigungskarte ist in diesem Fall nicht nötig.

Um aber bei einer **unterbrochenen** Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge, gering qualifizierte Arbeitnehmer zu haben, muss er wieder eine Erstbeschäftigungskarte beantragen, die bescheinigt, dass er den Bedingungen noch entspricht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Erstbeschäftigungskarte elektronisch an das LSS weiter.

Das **Erstbeschäftigungsabkommen** muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Arbeitsverträge mit Jugendlichen, die während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte abgeschlossen wurden, erhalten „automatisch“ die Qualifizierung „Erstbeschäftigungsabkommen“. Allerdings werden für das Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II einige zusätzliche Angaben zur „Ausbildung“ gefordert, die mit diesem Typ einhergeht.

Über die **multifunktionelle Meldung** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche angeworben wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welchen „Lehrlingstyp“ es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ müssen Sie das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G1 werden Quartale vor dem 1. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

K A P I T E L 1 1

Umstrukturierung

5.2.1101 Im Rahmen der Maßnahmen zur Unterstützung von infolge einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern wird ab dem dritten Quartal 2004 eine neue Zielgruppenermäßigung geschaffen, wobei dem Arbeitgeber ein finanzieller Vorteil gewährt wird, der einen Arbeitnehmer einstellt, der durch ein Unternehmen in Umstrukturierung entlassen wurde. Dieses System wurde im Rahmen der Harmonisierung der Aktiva-Maßnahmen mit Umstrukturierungsmaßnahmen ab dem 1. Quartal 2007 überprüft. Daneben wird gleichfalls eine Pauschalermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags vorgesehen.

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die der Arbeitgeber beanspruchen kann, der den entlassenen Arbeitnehmer einstellt. Wer weitere Informationen zu den Formalitäten wünscht, die einzuhalten sind, damit von der Entlassung eines Arbeitnehmers infolge einer Umstrukturierung (Gründung einer Beschäftigungszelle, Outplacement-Betreuung usw.) die Rede sein kann, kontaktiert am besten das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.1102 Jeder Arbeitgeber außer dem betreffenden Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.1103 Alle Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A" (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeitgeber antreten,erhalten Anspruch auf einen Referenzquartallohn, sofern ihre Lohngrenze folgende Beträge nicht übersteigt:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts jünger als 30 Jahre ist: 5.870,71 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 30 Jahre alt ist: 12.000,00 EUR.

C. ERMÄSSIGUNG

5.2.1104 Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- **G_1** während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts <u>jünger als 45 Jahre ist</u>;
- **G_1** während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung **G_2** während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts <u>mindestens 45 Jahre alt ist</u>;

Für die Zählung von **G_1** oder **G_2** gilt als ‘Dienstantrittsquartal' das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei

dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

D. FORMALITÄTEN

5.2.1105 Das LfA händigt den Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich bei der Beschäftigungszelle anmelden . Die Gültigkeitsdauer der ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen' beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Für Arbeitnehmer ohne ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A', die die Arbeit nach Verkündung der kollektiven Entlassung, aber vor dem 1. Januar 2007 wiederaufgenommen haben, wird bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung als Dienstantrittsdatum der 1. Januar 2007 angenommen. Das Datum ‘eröffnet Anspruch' kann daher in diesen Fällen nie vor dem 1. Januar 2007 liegen.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" bekommen. Die "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" bleibt in der vorgegebenen Periode im Falle eines Arbeitgeberwechsels gültig.

Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Übergangsmaßnahme:

- Wenn der Arbeitnehmer bereits eine ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' erhalten hat, aber noch keinen Arbeitsvertrag begonnen hat, für den er eine ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' beantragt hat, erhält er eine ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen'.
- Für Arbeitsverträge, die frühestens am 1. Januar 2007 begonnen haben, können keine ‘Ermäßigungskarten Umstrukturierungen B' mehr ausgestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer bereits vor dem 1. Januar 2007 seinen Dienst mit einer ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' aufgenommen hat, gilt die Regelung Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung und Arbeitnehmerbeitragsermäßigung Umstrukturierung, so wie sie 2006 in Kraft war.

TITEL 3

Besondere Ermäßigungen

K A P I T E L 1

Arbeitsbonus

5.3.101 Ab dem 01.01.2000 gilt eine Regelung zur Ermäßigung der **Arbeitnehmerbeiträge**, um Arbeitnehmern mit einem Niedriglohn einen höheren Nettolohn zu garantieren, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Ab dem 01.01.2005 wird diese Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge unter dem Namen „Arbeitsbonus“ fortgesetzt.

A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.102 Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Lehrlinge, Praktikanten und andere Jugendliche in der Periode, in der sie teilweise sozialversicherungspflichtig sind (Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden).

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht.

2. Praktische Anwendung der Ermäßigung

5.3.103 Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem, wie sich der Lohn erhöht. Für die niedrigsten Löhne wird ein zusätzlicher Ermäßigungsbetrag vorgesehen, der sich ab einem Referenzlohn in Höhe des GDMME ebenfalls verringert und letztlich 0 wird bei einem Referenzlohn von ungefähr 300 EUR über dem GDMME (Stand Oktober 2008). Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab. Der Arbeitsbonus gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. 1.340 EUR brutto im Monat (Privatsektor) aus.

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z.B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinander folgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

5.3.104 Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung

umfasst drei Schritte.

- Zunächst wird der **Referenzmonatslohn** des Arbeitnehmers bestimmt.
- Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des **Grundbetrags der Ermäßigung.**
- Zum Schluss wird der **Betrag der Ermäßigung** festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.

Ab dem 01.01.2006 wird in Bezug auf die Ermäßigung und die Lohngrenzen unterschieden, je nachdem ob der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber aus dem öffentlichen oder Privatsektor beschäftigt wird.

Im öffentlichen Sektor sind dies die Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden, u.a.

- beim Staat, den Gemeinschaften und den Regionen;
- bei den öffentlichen Einrichtungen, die davon abhängen, außer den autonomen öffentlichen Unter-nehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen, der „Vlaamse Vervoer-maatschappij“ und der „Société régionale wallonne de Transport“
- den Kirchenfabriken;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- den Baugesellschaften von Volkswohnungen;
- den Anwalts- und Ärztekammern usw.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

5.3.105 Den Referenzmonatslohn (S) können Sie direkt aus dem Bruttolohn des Arbeitnehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht (W). Dabei wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6);
- die Jahresendprämie bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem die Jahresendprämie normalerweise ausgezahlt wird.
- das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

Bei der Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) eines Arbeitnehmers, wobei ein Teil des Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, vorzeitig gezahlt wurde, wird der Teil des Abgangsurlaubsgeldes berücksichtigt, den der Arbeitgeber von dem zu zahlenden Lohn abzieht. Siehe Beispiele in Teil 8.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J = D,
wobei:

- **J** = die Zahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- **D** = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden;

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J kleiner als D ist.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen gilt:

S = W

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

S = (W/J) x D

Der Bruch **W/J** wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Die Gesetzgebung sieht eine noch genauere Berechnung für Arbeitnehmer vor, die nicht mindestens in einer 5-Tage-Arbeitsregelung arbeiten. Wenn der Arbeitgeber das *Makro* verwendet, das auf der Portalsite der sozialen Sicherheit vorgesehen ist (Dmfa/TechLib), wird dies berücksichtigt. Die weiter oben geschilderte vereinfachte Anwendung wird jedoch akzeptiert.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

S = (W/H) x U

Der Bruch **W/h** wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

wobei:

- **H** = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- **U** = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit **D**.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saison-arbeiter, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

b) Hinweise

1. Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro Monat verringert. Es betrifft Arbeitnehmer, die für eine

Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.

2. Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

5.3.106 Der Grundbetrag der Ermäßigung (**R**) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (**S**) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab dem 01.10.2008 im Privatsektor gelten:

Angestellte (*)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< = **1.362,49**	143,00
> **1.362,49** und < = **2.203,72**	143,00 - (**0,1700** x (S - **1.362,49**))
> **2.203,72**	0

Arbeiter (**)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< = **1.362,49**	154,44
> **1.362,49** und < = **2.203,72**	154,44 - (**0,1836** x (S - **1.362,49**))
> **2.203,72**	0

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % auszuweisen sind, d.h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.

(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % auszuweisen sind, d.h. z. B. auch Künstler.

Für den öffentlichen Sektor gelten auch die Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die im Privatsektor gelten.

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit aufgerundet (Eurocent).

3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

5.3.107 **Für Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen** entspricht der Ermäßigungsbetrag **(P) R**.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer wird der Ermäßigungsbetrag in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat bestimmt.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

P= (J/D) x R

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

P= (H/U) x R

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Je Arbeitnehmer darf die Ermäßigung nie mehr betragen als:
929,60 EUR für das Jahr 2000;
981.66 EUR pro Kalenderjahr für die Jahre 2001 und 2002;
1.140,00 EUR pro Kalenderjahr für die Jahre 2003 und 2004;
1,440.00 EUR pro Kalenderjahr ab 2005;
1,680.00 EUR pro Kalenderjahr ab 2006;
1,707.00 EUR pro Kalenderjahr ab 2007;
1.812,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2008;
2.100,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2009.

Wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, der durch einfaches Abgangsurlaubsgeld gedeckt wird, kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag nicht ausreicht, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann dann den übrigen Teil des Arbeitsbonus vom Arbeitnehmerbeitrag des folgenden Monats abziehen. Dies ist jedoch nur innerhalb ein und desselben Quartals möglich.

C. BEISPIELE

5.3.108 Nachstehende Beispiele basieren auf Zahlen, die seit dem 01.06.2001 gelten.

Beispiel 1: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** ein Bruttogehalt in Höhe von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatsgehalt (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 abgerundet auf zwei Dezimalstellen), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 (= 19/22 aufgerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 – 48,51) einbehält.

Beispiel 2: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** ein Bruttogehalt in Höhe von **745,00 EUR**. In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich 49,67 (= 745,00/15), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 (= 15/22 aufgerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %), sondern 45,08 EUR (= 105,16 – 60,08) einbehält.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.109 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (http://www.socialsecurity.be Unternehmen>Arbeitgeber LSS>DmfA>Techlib>Beitragssätze und Makros) finden Sie auch ein Programm zum Herunterladen, mit dem Sie diese Ermäßigung berechnen können.

K A P I T E L 2

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

5.3.201 Seit dem 01.07.2004 gilt ein System der Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge, dessen Ziel es ist, Arbeitnehmern, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden, einen finanziellen Anreiz zu geben, wenn sie wieder Arbeit finden, indem ihnen für eine bestimmte Periode ein höherer Nettolohn garantiert wird, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen.

Diese Maßnahme dient, zusammen mit der Zielgruppenermäßigung im Rahmen einer Umstrukturierung, der Förderung der Wiederbeschäftigung der bei Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer.

A. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.3.202 Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige '"Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

Das LfA händigt diese Karten allen Arbeitnehmern aus, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich bei der Beschäftigungszelle anmelden

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts jünger als 30 Jahre ist: 1.956,90 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 30 Jahre alt ist: 4.000,00 EUR.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

5.3.203 Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale von 133,33 EUR pro Monat (133,33 EUR x 1,08 für Arbeitnehmer, die zu 108 % gemeldet wurden) und gilt nur ab der 1· Beschäftigung während der Gültigkeit der 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen' bis zum Ende des 2· Quartals nach dem Quartal der allerersten Beschäftigung, das heißthöchstens 3 Quartale. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab.

Die Summe der Arbeitnehmerbeitragsermäßigungen für Niedriglöhne und Umstrukturierung darf die geschuldeten persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge nicht überschreiten. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst die Ermäßigung für die Umstrukturierung begrenzt.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat berechnet:

VollzeitArbeitnehmer mit vollständigen Leistungen	133,33 EUR
VollzeitArbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen	J/D x 133,33 EUR
Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer	H/U x 133,33 EUR

wobei:

- J = die Anzahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden;
- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Die Brüche J/D und H/U werden auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieser Brüche darf niemals größer sein als 1.

Die folgenden Arbeitnehmer werden zur Berechnung der Ermäßigung Teilzeitarbeitnehmern gleichgesetzt:

- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeiter, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saison-arbeiter, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z.B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinander folgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.204

Das LfA händigt den Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich bei der Beschäftigungszelle anmelden . Die Gültigkeitsdauer der ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen' beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Für Arbeitnehmer ohne ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A', die die Arbeit nach Verkündung der kollektiven Entlassung, aber vor dem 1. Januar 2007 wiederaufgenommen haben, wird bei der Anwendung der Arbeitgeberbeitragsermäßigung Umstrukturierung als Dienstantrittsdatum der 1. Januar

2007 angenommen. Das Datum ‘eröffnet Anspruch' kann daher in diesen Fällen nie vor dem 1. Januar 2007 liegen.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" bekommen, wenn er in der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte.

Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Übergangsmaßnahme:

- Wenn der Arbeitnehmer bereits eine ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' erhalten hat, aber noch keinen Arbeitsvertrag begonnen hat, für den er eine ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' beantragt hat, erhält er eine ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen'.

- Für Arbeitsverträge, die frühestens am 1. Januar 2007 begonnen haben, können keine ‘Ermäßigungskarten Umstrukturierungen B' mehr ausgestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer bereits vor dem 1. Januar 2007 seinen Dienst mit einer ‘Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' aufgenommen hat, gilt die Regelung Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung und Arbeitnehmerbeitragsermäßigung Umstrukturierung, so wie sie 2006 in Kraft

K A P I T E L 3

Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor zur Beschäftigungsförderung

5.3.301 Der Königliche Erlass vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor gewährt Arbeitgebern im nichtkommerziellen Sektor eine Beitragsermäßigung, wenn sie sich zur Förderung der Beschäftigung von Risikogruppen verpflichten.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.302 Dabei handelt es sich um die bezuschussten Einrichtungen und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für sozio-medizinisch-pädagogische Betreuung Behinderter oder seine Rechtsnachfolger, sofern sie ihre Aktivität ohne Erwerbszweck ausüben.

Ausgeschlossen sind:
- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors;
- subventionierte freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

5.3.303 Diese Einrichtungen müssen ein kollektives Arbeitsabkommen einhalten, das für alle Einrichtungen abgeschlossen wurde, die in die Zuständigkeit derselben paritätischen Kommission fallen. Diese Bedingung gilt auch für Einrichtungen, die nicht unter den Befugnisbereich einer paritätischen Kommission fallen.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen muss die Bestimmungen umfassen, die durch Art. 2, § 2 des KE vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor festgelegt wurden.

Sie müssen gemäß dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen und außerdem durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt worden sein.

B. ZUSCHUSSBETRAG

5.3.304 Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnsumme der Arbeitnehmer (für Arbeiter bis zu 108 %) jeden Jahres, in dem der Vertrag angewandt wird, zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Summen.

Für diese Erhöhung gelten als Arbeitgeberbeiträge die Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers in Bezug auf:
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags in Höhe von 1,60 %, der durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Kindergeld;
- Pensionen;

- Jahresurlaub für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27 %;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten.

In dem Maße, wie das KAA nicht eingehalten wird, wird der Zuschuss anteilmäßig für die betreffenden Monate verringert.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des ME vom 08.11.1990 in Anwendung des Artikels 4, Absatz 3, des KE vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.305 Die beteiligten Einrichtungen reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Legen Sie diesem Antrag eine Bescheinigung bei, die durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel ausgestellt wurde, gemäß Artikel 1, § 2 des ME vom 08.11.1990 in Ausführung des Artikels 4, § 3 des KE vom 22.09.1989.

Nachdem das LSS die Bescheinigung erhalten hat, dass das kollektives Arbeitsabkommen eingehalten wurde, wird es den Zuschussbetrag berechnen.

Sofern das LSS über die Bescheinigung verfügt, wird der Betrag des Zuschusses den beteiligten Anstalten innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS erklärt den Begünstigten, wie sie den Betrag des Zuschusses verrechnen können.

K A P I T E L 4

System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden (BVA)

5.3.401 Das Programmgesetz vom 30.12.1988 gewährt bestimmten Arbeitgebern, die bezuschusstes Vertrags-personal unter bestimmten Bedingungen einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeber-beiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.402 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen.

Vom System des bezuschussten Vertragspersonals und deshalb von der o.a. Ermäßigung der durch die Arbeitgeber geschuldeten Sozialsicherheitsbeiträge sind folgende Arbeitgeber jedoch ausgeschlossen:

- Vereinigungen ohne Erwerbszweck, in denen die lokale Behörde eine ausschlaggebende Rolle bei der Gründung oder Leitung spielt;
- Krankenhäuser;
- öffentliche Kreditinstitute.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

5.3.403 Behörden, die gemäß diesem Programmgesetz und seinen Ausführungserlässen bezuschusstes Vertragspersonal beschäftigen, für das sie eventuell eine Prämie erhalten, haben während der gesamten Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheits-pflege);
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag in Höhe von 1,60 %, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten.
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Gemäß den Bestimmungen des Programmgesetzes wird das Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben, die durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen

eingeführt wurde, für die Gewährung der Ermäßigung bezuschusstem Vertragspersonal gleichgesetzt.

Für Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird keine Ermäßigung gewährt.

C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL

5.3.404 Für genauere Angaben zur Art und Weise, wie Sie den Antrag auf Einstellung von bezuschusstem Vertragspersonal bei der zuständigen Behörde einreichen müssen, sowie zu den Bedingungen betreffs Zahlung und Gewährung der Prämie wenden Sie sich an die jeweils zuständigen Instanzen.

1) Behörden des föderalen Staats

- Für den Prämienantrag
  FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Dienststelle für bezuschusstes Vertragspersonal
  Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
  Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
  Keizerslaan/Boulevard de l'Empereur 7 in 1000 Brüssel.

2) Behörden der Flämischen Gemeinschaft

- Für den Prämienantrag
  Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
  Markiesstraat/Rue de Marquis 1 in 1000 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
  Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
  Keizerslaan/Boulevard de l'Empereur 11 in 1000 Brüssel.

3) Behörden der Wallonischen Region

- Für den Prämienantrag
  Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
  Place de la Wallonie 1 in 5100 Jambes;
- Für die Zahlung der Prämie
  Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
  Boulevard Tirou 104 in 6000 Charleroi.

4) Behörden der Region Brüssel-Hauptstadt

- Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
  Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
  Anspachlaan/Boulevard Anspach 65 in 1000 Brüssel.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.405 Die Quartalsmeldung enthält angepasste Rubriken und Beitragsprozentsätze, die die Befreiung von Beiträgen berücksichtigen.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor

5.3.501 Das Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gewährt frühestens ab dem 01.07.1995 Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor, die bestimmte Arbeitnehmer infolge der Neuverteilung der Arbeit einstellen, eine Beitragsermäßigung.

Die Merkmale dieser Neuverteilung der Arbeit und der Beitragsermäßigung variieren danach, ob es sich um föderale Behörden, Provinzen oder Gemeinden, autonome öffentliche Wirtschafts-unternehmen oder Behörden handelt, die zu keiner dieser drei Kategorien gehören.

Nachstehend werden hintereinander die föderalen Behörden, die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und die anderen Behörden erörtert. Gemeinden und Provinzen werden nicht erörtert, da sie ihre Sozialsicherheitsbeiträge an das LSSPLV bezahlen.

Mit Ausnahme der Beitragsermäßigung ist nicht das LSS, sondern der FÖD Personal und Organisation für das Gesetz über die Neuverteilung der Arbeit zuständig. Bei diesem Dienst sind alle Informationen erhältlich. Der folgende Text ist nur eine allgemeine Beschreibung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

A. FÖDERALE BEHÖRDEN

5.3.502 Das Gesetz gewährt die Ermäßigung Arbeitgebern, die Vertragspersonal einstellen, um die Arbeitszeit zu füllen, die frei wird, da sich einige Personalmitglieder dazu entschieden, vier Fünftel der ihnen normalerweise auferlegten Arbeitszeit zu arbeiten.

1. Betroffene Arbeitgeber

5.3.503 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und sonstige Ämter der föderalen öffentlichen Dienste;
- Gerichtskanzleien und Staatsanwaltschaften;
- die in Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle gewisser gemeinnütziger Einrichtungen angegebenen gemeinnützigen Einrichtungen, die unter die Hoheit, Kontrolle oder Treuhandschaft des Staats fallen.

Folgende gemeinnützige Einrichtungen fallen nicht unter diese Maßnahme:

- Einrichtungen der Kategorie A im Sinne des o.a. Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Informations- und Hilfsamt für Militärfamilien, des Amt für Binnenschifffahrtsregulierung, der Gebäuderegie, des Institut für Veterinärexpertise, des Fonds für den Bau von Krankenhäusern und soziomedizinischen Einrichtungen, des belgischen Instituts für Post- und Fernmeldewesen, des Landesforschungsinstituts Arbeitsbedingungen und des föderalen Planbüros;
- das Nationalorchester von Belgien;
- Königliches Theater der Monnaie;
- die Einrichtungen der Kategorie C des Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Kontrollamtes der Krankenkassen und Krankenkassenlandesverbände sowie des Versicherungskontrollamtes.

Folgende Einrichtungen fallen jedoch unter die Maßnahme:

- das Sekretariat des Zentralrats für Wirtschaft (Conseil central de l'économie – Centrale Raad voor het Bedrijfsleven);
- Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung;
- die Vermögen der wissenschaftlichen Einrichtungen, die zum FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie gehören.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.504 Es muss unterschieden werden zwischen Personalmitgliedern, die Arbeitszeit frei machen, indem sie sich für eine 4/5-Arbeitsregelung entscheiden (erste Kategorie), und denjenigen, die sie ersetzen und für die die Beitragsermäßigung gilt (zweite Kategorie).

a) Erste Kategorie

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 10.04.1995 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss – eventuell nach Rücksprache mit dem dem FÖD Personal und Organisation – diese Entscheidung treffen.

b) Zweite Kategorie

Bei dieser Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer, die vollzeitlich bzw. teilzeitlich ggf. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zur Ausführung von Artikel 9, § 1 des Gesetzes eingestellt werden. Es betrifft deshalb Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer der ersten Kategorie ersetzen. Bei Dienstantritt müssen sie zu einer der folgenden Kategorien gehören:

- entschädigte Vollarbeitslose;
- Empfänger des Existenzminimums;
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten;
- Vertragspersonal, das durch die betreffende Behörde mit einem Ersetzungsvertrag beschäftigt wird.

3. Ermäßigungsbetrag

5.3.505 Vom 01.07.1995 bis zum 31.12.2010 haben die föderalen Behörden Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für das Vertragspersonal, das sie kraft Artikel 9, § 1 des Gesetzes einstellen (zweite Kategorie s. o.). Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektoren Entschädigungen und Gesundheitspflege;
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch die Einrichtung geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte, für ihre Arbeitnehmer, auf welche die koordinierten Gesetze des Jahresurlaubs der Lohnarbeiter anwendbar sind;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

4. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.506 Diese Arbeitnehmer werden im Rahmen der Neuverteilung mit einem gesonderten Arbeitnehmercode angegeben (dem gleichen wie für bezuschusste

Vertragsarbeitnehmer oder BVA), für die die Ermäßigung im Prozentanteil der geschuldeten Beiträge verrechnet wird. Für sie muss allerdings eine Angabe im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3).

B. AUTONOME ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN

5.3.507 Das Gesetz gewährt Anstalten die Beitragsermäßigung für Vertragspersonal, das sie im Rahmen eines Betriebsplans zur Neuverteilung der Arbeit einstellen.

1. Betroffene Arbeitgeber

5.3.508 Dabei handelt es sich um:
- Belgacom;
- die Post;
- die Nationale Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen;
- die Regie der Seetransporte;
- die Regie der Luftfahrtwege.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.509 Die Arbeitnehmer müssen zu denselben Kategorien wie bei den föderalen Behörden gehören (s.o., zweite Kategorie).

3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit

5.3.510 Die autonomen öffentlichen Unternehmen müssen zunächst einen Betriebsplan erstellen, der eine positive Auswirkung auf die Beschäftigung bezweckt.

Dieser Plan kann folgende Maßnahmen umfassen:
- freiwillige Teilzeitarbeit;
- Arbeitszeitverkürzung mit Ausgleichsanwerbung;
- Begrenzung von Überstunden mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung eines Rechts auf Laufbahnunterbrechung und/oder Verringerung der Arbeits-leistungen mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit mit obligatorischer Ersetzung;
- Einführung von Schichtarbeit mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung flexibler Arbeitszeiten mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung einer Viertagewochenregelung mit Ausgleichsanwerbung;
- sonstige unternehmensspezifische Sondermaßnahmen bezüglich der Neuverteilung der Arbeit mit Ausgleichsanwerbung und/oder Ersetzung.

Der Betriebsplan muss außerdem durch Königlichen Erlass genehmigt werden. Der Betriebsplan kann nur genehmigt werden, wenn ein Finanzplan beigelegt wird, aus dem hervorgeht, dass die sich ergebenden Kosten durch den Betrieb getragen werden und dass die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen keine Wettbewerbsverzerrung zur Folge hat.

4. Ermäßigungsbetrag

5.3.511 Frühestens ab 01.07.1995 bis 31.12.2010 haben die autonomen öffentlichen Unternehmen Anspruch auf Beitragsermäßigung für die o.a. infolge eines Betriebsplans eingestellten Arbeitnehmer.

Die Regelungen, für die sie keine Beiträge bezahlen müssen, sind dieselben wie bei den föderalen Behörden.

Achtung: Die Ermäßigung gilt erst ab Inkrafttreten des Königlichen Erlasses, der den Betriebsplan genehmigt.

5. Zu erledigende Formalitäten

5.3.512 Diese Arbeitnehmer werden im Rahmen der Neuverteilung mit einem gesonderten Arbeitnehmercode angegeben (dem gleichen wie für bezuschusste Vertragsarbeitnehmer oder BVA), für die die Ermäßigung im Prozentanteil der geschuldeten Beiträge verrechnet wird. Für sie muss allerdings eine Angabe im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3).

C. SONSTIGE BEHÖRDEN

5.3.513 Bei dieser Kategorie handelt es sich um alle beim LSS eingetragenen Behörden mit Ausnahme von den:

- föderalen Behörden;
- autonome öffentliche Unternehmen;
- Behörden, auf die das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen anwendbar ist.

Der König kann diesen Einrichtungen, die entweder individuell bzw. gemeinsam einen betreffenden Antrag stellen, unter bestimmten Bedingungen die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit bewilligen, wenn sie Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit mit teilweisem Lohnausgleich treffen.

Zusätzlich kann der Königliche Erlass für die Gemeinschaften und Regionen andere Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit vorsehen, unter der Bedingung, dass:

- zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden;
- die Gemeinschaft oder die Region einen Finanzplan vorlegen, aus dem die budgetäre Neutralität der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit für die föderale Staatskasse hervorgeht.

K A P I T E L 6

KE 499

5.3.601 Der Königliche Erlass Nr. 499 organisiert ein begrenztes Sozialstatut für bedürftige Jugendliche in bestimmten VoE und gewährt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.602 Es handelt sich um VoE, die:

- sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit ausreichend qualifiziertem und erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.3.603 Die Maßnahme ist für Jugendliche bestimmt, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden.

Zur Zeit der Einstellung:

- müssen diese Jugendlichen älter als 18 und jünger als 30 Jahre alt sein;
- dürfen diese Jugendlichen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Wartegeld erheben können;
- dürfen diese Jugendlichen nicht für eine Berufsausbildung im Rahmen der Arbeits-beschaffungs- und Arbeitslosigkeitsregelung in Betracht kommen.

Das Gesetz vom 27.06.1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens entspricht, das durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (462,50 EUR für 2009). Für diese Personen muss eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

C. VORTEILSBETRAG

5.3.604 Für die o.a. bedürftigen Jugendlichen ist die Anwendung des Gesetzes zur sozialen Sicherheit auf die Regelung der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung und des Kindergeldes für Arbeitnehmer begrenzt. Die sie einstellenden VoE werden von den Arbeitgeberbeiträgen für diese Sektoren befreit. Beiträge für Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und bezahlten Bildungsurlaub werden jedoch weiterhin geschuldet.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.605 Die VoE, die bedürftige Jugendliche einstellen, müssen die Direktion Identifikation des LSS davon in Kenntnis setzen. Sie erhalten dann eine (zusätzliche) Arbeitgeberkennzahl „071“, so dass bei der Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge für bedürftige Jugendliche die Beschränkung des Gesetzes zur sozialen Sicherheit und die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen berücksichtigt werden können.

K A P I T E L 7

KE 483

5.3.701 Der Königliche Erlass Nr. 483 führt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft von Hauspersonal ein.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.702 Es handelt sich um natürliche Personen, die seit dem 01.01.1980 dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 betreffend Beschäftigung von Hausangestellten nicht mehr unterlagen und einen ersten Arbeitnehmer als Hauspersonal, das dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit unterliegt, einstellen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.3.703 Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei der Einstellung seit mindestens sechs Monaten entweder:

- entschädigte Vollarbeitslose sind;
- den Eingliederungseinkommen (das frühere Existenzminimum) erhalten;
- in das Bevölkerungsregister eingetragen sind und Anspruch auf Sozialhilfe, jedoch infolge ihrer Staatsbürgerschaft keinen Anspruch auf das Eingliederungseinkommen haben.

Mit Hauspersonal sind gemeint:

- Hausangestellte, d.h. Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Entlohnung und unter der Autorität des Arbeitgebers hauptsächlich Handarbeit im Zusammenhang mit dem Haushalt des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen;
- Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Lohn und unter der Autorität des Arbeitgebers Geistes- oder Handarbeit innerhalb der Immobilie, im Haus oder im Freien, für die privaten Bedürfnisse des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

5.3.704 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Grundarbeitgeberbeiträgen. Folgende Beiträge werden weiterhin geschuldet:

- der Beitrag für den Jahresurlaub (nur für Arbeitnehmer, die durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte oder Arbeiter gebunden sind);
- der Beitrag für bezahlten Bildungsurlaub.

5.3.705 Die Ermäßigung wird für die gesamte Laufzeit des Arbeitsvertrags für einen einzigen Arbeitnehmer gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Wenn der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung gewährt wurde, entlassen wird und

er deswegen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge nicht auf diese Entschädigung angewandt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.706 Der Arbeitgeber, der einen ersten Hausangestellten einstellt, auf den die Sozialversicherungs-regelung für Arbeitnehmer anwendbar ist, muss seine Mitgliedseintragung beim LSS beantragen. In seinem Antrag muss er angeben, ob es sich um Hauspersonal handelt, das durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden ist, bzw. um anderes Hauspersonal.

Anhand dieser an das LSS weitergeleiteten Informationen wird der Arbeitgeber eine Arbeitgeber-kennzahl erhalten, so dass er den jeweiligen Arbeitnehmer anmelden und die Ermäßigung berechnen kann.

5.3.707 Der Arbeitgeber, der meint, dass er Anspruch auf die Ermäßigung hat, muss zu dem Zeitpunkt, zu dem er seine erste Meldung für den Arbeitnehmer einreicht, der die betreffenden Bedingungen erfüllt, dem LSS oder seinem Sozialsekretariat eine Bescheinigung vorlegen, die durch folgende Behörden ausgestellt wurde:

- das LfA, wenn es sich um einen entschädigten Vollarbeitslosen handelt;
- das ÖSHZ, wenn es sich um eine Person handelt, die ein Eingliederungseinkommen oder Sozialhilfe bezieht.

K A P I T E L 8

Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor (Maribel sozial)

5.3.801 Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein neues Beitragsermäßigungssystem, das hauptsächlich für den nichtkommerziellen Sektor gilt. Der betreffende Sektor hat Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50 % (33 % ab dem 01.07.2004 für den Sektor der beschützten Werkstätten, 22 % vor diesem Datum) der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Es ist deshalb keine Beitrags-ermäßigung auf dem Niveau des Arbeitgebers, sondern auf dem Niveau des Sektors, in dem der Arbeitgeber aktiv ist. Die Beträge, die durch diese Maßnahme in einem Sektor frei werden, werden zur Beschäftigungsförderung im Sektor verwendet.

Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS selbst berechnet, von den betreffenden Arbeitgebern einbehalten und an die dazu gegründeten Sozialfonds überwiesen. Der Arbeitgeber muss jedoch hierbei die „Maribel sozial“-Ermäßigung berücksichtigen, um den Höchstbetrag zu bestimmen, der noch für etwaige anwendbare Ermäßigungen in Betracht kommt.

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Meldung. Genaue Informationen zur „Maribel sozial“-Maßnahme sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel. 02 233 41 11).

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.802 Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer einer der folgenden paritätischen Kommissionen angehören:

- Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste für Flämischen Gemeinschaft (319.01);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste für Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);
- Paritätische Kommission für die beschützten und sozialen Werkstätten (327), ausgenommen die sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft oder der Flämischen Gemeinschaftskommission bezuschusst wurden und für die sozialen Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft zugelassen und/oder bezuschusst wurden (327.01), außer den sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);

- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);
- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Die Maßnahme gilt auch für einige Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.3.803 Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die „Maribel sozial"-Ermäßigung in Betracht.

Der Arbeitgeber muss eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind.

Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn der Leistungsbruch **µ (glob)** des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von **µ (glob)** erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützten Werkstätten ab dem 01.07.2004 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich. Vor diesem Datum reichte eine Beschäftigung von 22 % aus.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

5.3.804 Ab dem 01.01.07 beträgt die Ermäßigung bei den betreffenden Arbeitgebern 365,00 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITSPLÄTZE

5.3.805 Der Erlös von „Maribel sozial" muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt werden. Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.806 Die Arbeitgeber müssen nichts in ihrer Meldung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste), 331 (flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) und 332 (französisch-

und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) gehören , sind verpflichtet, beim Ausfüllen ihrer Meldung eine weitere Unterteilung zu verwenden (in diesem Fall auf der Ebene unter der Paritätischen Unterkommission) .

F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

5.3.807

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der "Maribel sozial"-Ermäßigung begründet, muss deshalb die "Maribel sozial"-Pauschalermäßigung in Höhe von 365,00 EUR vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstatt bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (µ / µ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist nicht kumulierbar mit:

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal (BVA);
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für Vertragspersonal, das infolge der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor eingestellt wird;
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- den Übergangsmaßnahmen für Langzeitarbeitssuchende (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungs-plan für Arbeitssuchende, Activa-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte).

Beide Befreiungen und die aufgelisteten Ermäßigungen können deshalb vollständig angewandt werden, ohne vorher den „Maribel sozial“-Betrag abzuziehen. Wenn es mehrere Beschäftigungs-zeilen gibt und für eine Beschäftigungszeile eine der beiden Befreiungen oder eine der aufgelisteten Ermäßigungen angewendet wird, muss die „Maribel sozial“-Ermäßigung für keine Beschäftigungszeile berücksichtigt werden.

K A P I T E L 9

Wissenschaftliche Forschung

5.3.901 Seit 1996 besteht ein System der Beitragsermäßigung, durch das bestimmte Arbeitgeber für jede zusätzliche Nettoeinstellung für wissenschaftliche Forschungsaktivitäten Anspruch auf eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen haben, sofern sie das Abkommen anwenden, das sie mit dem für Wissenschaftspolitik zuständigen Minister und den für Soziale Angelegenheiten zuständigen Minister abgeschlossen haben.

Diese Abkommen konnten nur für eine Dauer von maximal zwei Jahren, die jeweils um maximal die gleiche Periode verlängerbar ist, abgeschlossen werden. Der ursprüngliche Vertrag musste spätestens am 31.12.1997 abgeschlossen worden sein. Diese Regelung sah gleichzeitig vor, dass der Vertrag oder seine Verlängerungen nach dem 31. Dezember 2003 keine Auswirkungen haben konnten. Durch den Königlichen Erlass vom 24.01.2007 wird 2003 rückwirkend durch 2006 ersetzt.

Artikel 192 des Programmgesetzes vom 27.12.2006 (BS vom 28.12.2006) streicht ab 01.01.2007 die Bestimmung, dass das Abkommen oder seine Verlängerungen nicht über den 31.12.2003 hinaus gültig sein würden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.902 Dabei handelt es sich um:

- Universitäten und damit gleichgesetzte Bildungseinrichtungen;
- wissenschaftliche Einrichtungen, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die Gemeinsame Gemeinschafts-kommission verwaltet werden;
- die Einrichtungen oder Institute, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die gemeinsame Gemeinschafts-kommission zugelassen oder bezuschusst werden.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.3.903 Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags eingestellt werden, der mit den föderalen Ministern der Sozialen Angelegenheiten und Wissenschaftspolitik abgeschlossen wurde, und die mit wissenschaftlicher Forschung betraut wurden. Sie müssen netto eine zusätzliche Einstellung betreffend die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung beschäftigten Anzahl der Arbeitnehmer darstellen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

5.3.904 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;

- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten (zur Zeit 1,60 %), muss weiterhin gezahlt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.905

Angesichts dessen, dass es Wille des Gesetzgebers ist, die Ermäßigung ab dem 1. Quartal 2007 weiter zu ermöglichen, betont das LSS, dass das hierzu vorgesehene gesetzliche Verfahren zu beachten ist.

Um eine Befreiung oder eine Verlängerung (oder eine Erhöhung der Anzahl der Personalmitglieder) zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag an die Föderale Wissenschaftspolitik richten (ehemalige Föderale Dienste für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten – DWTK). Außerdem muss er jedes Quartal der Föderalen Wissenschaftspolitik eine Namensliste der in das Verzeichnis für das wissenschaftliche und technische Personal aufgenommenen Personalmitglieder übermitteln. Am Ende jedes Jahres teilt die Föderale Wissenschaftspolitik nach Prüfung der übermittelten Angaben dem LSS mit, ob der Arbeitgeber die Bedingungen für die Befreiung erfüllt hat.

Ansprechpartner bei der Föderalen Wissenschaftspolitik ist Herr Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Beim LSS können Sie sich an Herrn Dirk Vandevenne wenden (02/509 90 84 – dirk.vandevenne@lss.fgov.be).

K A P I T E L 1 0

Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor

5.3.1001

Seit dem 01.01.1997 gilt eine Ermäßigungsregelung bezüglich der Arbeitgeberbeiträge für Arbeitgeber, die auf hoher See Bagger führen (KE vom 25.04.1997). Seit dem 01.01.2000 gilt diese Regelung auch für den Schleppschifffahrtssektor.

Gleichfalls wurde für beide Arbeitgeberkategorien am 01.01.2000 eine Beitragsermäßigungs-regelung eingeführt, gemäß der der Arbeitgeber den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den er einbehalten hat und der sich auf jenen Teil des Lohns bezieht, der den Grenzbetrag für die Pensionsberechnung überschreitet, nicht an das LSS weiter überweisen muss.

Die seit dem 01.01.2000 anwendbaren Ermäßigungen werden durch zwei Königliche Erlasse vom 16.05.2001 geregelt.

A. BETROFFENE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER

5.3.1002

Baggersektor:

Die Ermäßigungen gelten für Arbeitnehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiffs beschäftigt sind, für das ein Seepass vorgelegt werden kann.

Schleppschifffahrt:

Der Arbeitgeber muss das KAA vom 03.03.2000 im Zusammenhang mit einer Beschäftigungs-klausel abgeschlossen haben, gemäß der den in der Schleppschifffahrt tätigen Unternehmen eine Ermäßigung der Sozialsicherheitsbeiträge gewährt wird.
Die Ermäßigungen gelten für Arbeitnehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiffs beschäftigt sind, für das ein Seepass vorgelegt werden kann.

B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN

5.3.1003

Um Anspruch auf diese Ermäßigungen zu erheben, muss die Beschäftigung an Bord der Schiffe mit einem Seepass zumindest erhalten bleiben.

Die genauen Bedingungen werden durch Ministeriellen Erlass festgelegt. Gleichfalls ist vorgesehen, dass – wenn der Arbeitgeber sich auf höhere Gewalt berufen kann – von diesen Bedingungen abgewichen werden kann.

Arbeitgeber, die für diese Ermäßigung in Betracht kommen, können die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle (Herrn L. Beeckmans, Tel. 02 509 34 82), um weitere Angaben zum Nachweis des Arbeitsvolumens zu erhalten. Die Arbeitgeber aus dem Schleppschiff-fahrtsektor können sich gleichfalls an die Paritätische Kommission für die Binnenschifffahrt und ab seiner Gründung an die Paritätische Unterkommission für Schleppdienste wenden. Für diesen Sektor wird nämlich die Untersuchung, ob das Arbeitsvolumen erhalten bleibt, durch dieses Organ durchgeführt.

Die Arbeitgeber aus dem Baggersektor müssen für jedes Quartal, für das sie die Ermäßigung beanspruchen, und für die übereinstimmenden Quartale von 1999 Folgendes per Schiff mit einem Seepass mitteilen:

- alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage bezüglich der Beschäftigung an Bord dieses Schiffs, mit Ausnahme der Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71) und der mit Leistungscode 30 angegebenen Tage. Auch die auf den Beschäftigungszeilen angegebenen Tage, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags angegeben werden (Lohncode 3), zählen nicht mit.
- Arbeitstage, für die Beiträge an das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (AÜSS) gezahlt wurden.

C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE

5.3.1004

Die Ermäßigung umfasst eine vollständige Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheits-pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Meldung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie die zum Jahresurlaub der Arbeiter, zum bezahlten Bildungsurlaub, zum Betriebsschließungsfonds, zur Existenzsicherheit usw.

Der Arbeitgeber gibt die Ermäßigungsbeträge sowie die entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung an.

D. KEINE ÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE

5.3.1005

Den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung einbehalten hat und der sich auf die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem Grenzbetrag bezieht, muss der Arbeitgeber nicht an das LSS weiter überweisen, sondern darf er selbst behalten.

Die Berechnung wird auf den Quartalslohn vorgenommen, der für die Leistungen geschuldet wird, die an Bord eines Schiffs mit Seepass erbracht werden. Der Grenzbetrag entspricht einem Viertel des Betrags im Sinne von Artikel 7, Absatz 3 des KE Nr. 50 vom 24.10.1967 über die Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer.

Der Quartalsbetrag beträgt:

- 01.01.2000 bis 31.08.2000: 8.747,00 EUR;
- 01.09.2000 bis 31.05.2001: 8.921,99 EUR;
- 01.06.2001 bis 31.01.2002: 9.100,51 EUR;
- 01.02.2002 bis 31.05.2003: 9.282,61 EUR;

- 01.06.2003 bis 30.09.2004: 9.468,26 EUR;
- ab dem 01.10.2004: 9.660,75 EUR.

Die Beträge der Ermäßigung werden mit den entsprechenden Codes in den Quartalsmeldungen angegeben.

K A P I T E L 1 1

TAGESELTERN

5.3.1101 Das Programmgesetz vom 24.12.2002 gewährt Arbeitgebern, die Tageseltern beschäftigen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

5.3.1102 Dies sind die anerkannten Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.3.1103 Es handelt sich um die natürlichen Personen, die für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie sorgen und die einem Dienst beigetreten sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

5.3.1104 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen auf einen Teil des Fiktivlohns, Freibetrag genannt. Der Grundfreibetrag (Fb) beträgt 2.270,01 EUR.

1. Vollständige dreimonatliche Leistungen

5.3.1105 Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen, die für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet wurden, die mit vollständigen dreimonatlichen Leistungen übereinstimmt, beträgt die Ermäßigung 2.270,01 EUR x 31,85 % (Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge, auf die sich die Ermäßigung bezieht), d.h. 723,00 EUR.

2. Unvollständige dreimonatliche Leistungen

5.3.1106 Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen und unvollständige Leistungen erbringen, wird der Freibetrag (F) gemäß der folgenden Formel gewährt:

F = Fb x μ x B, wobei:

Fb = 2.270,01 EUR;

μ = H/494 (H ist die Zahl der angegebenen Stunden pro Quartal). Das Ergebnis wird arithmetisch auf den Eurocent abgerundet;

B = 1,25

Wenn μ kleiner ist als 0,33, wird keine Ermäßigung gewährt.
Der Freibetrag (F) darf nie 2.270,01 EUR überschreiten,
ungeachtet des Ergebnisses der Formel.

Sie erhalten den Ermäßigungsbetrag, der das Produkt aus der Multiplikation des Freibetrags (F) mit 31,85 % ist.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.1107 Es müssen keine Bescheinigungen vorgelegt werden. Die Arbeitgeber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

K A P I T E L 1 2

Künstler

5.3.1201 Der Königliche Erlass vom 23.06.2003 regelt eine Ermäßigung von Arbeitgeberbeiträgen, die für die Beschäftigung von Künstlern geschuldet werden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.1202 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.3.1203 Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler im Sinne von Teil 1 dieser Anweisungen, kommen für die Ermäßigung in Betracht.
Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

5.3.1204 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgebergrundbeiträgen zur Sozialen Sicherheit auf eine Pauschale des durchschnittlichen Tageslohns oder des durchschnittlichen Stundenlohns für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheits-pflege);
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen für ein Quartal gibt, wird die Befreiung pro Beschäftigungszeile berechnet.

Zur Bestimmung der Befreiung gilt Folgendes:

J = die Anzahl der Tage des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3,5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von J nicht in Betracht. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeiter eingestellt wird, wird J um 1 für jeden gelegentlichen Entleiher erhöht, für den der Arbeitnehmer Leistungen am gleichen Tag zusätzlich zu den Leistungen für den ersten gelegentlichen Entleiher erbringt.

H = die Anzahl der Stunden des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3, 5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Stunden kommen für die Berechnung von H nicht in Betracht.

W = die ausgezahlte Lohnsumme, die für jede Beschäftigung alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen und der Prämien, die durch eine Drittperson bezahlt werden.

W/J = der durchschnittliche Tageslohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der

Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

W/H = der durchschnittliche Stundenlohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

Der fiktive pauschale Tageslohn ab dem 4. Quartal 2008 = 64,04 EUR.
Der fiktive pauschale Tageslohn ab dem 4. Quartal 2008 = 8,43 EUR.

Bei der Bestimmung der eventuellen Ermäßigung gibt es drei Möglichkeiten (**Situation ab 01.10.2008**):

1. **W/J** ist mindestens gleich 64,04 EUR: ein Betrag **= 55,67 EUR x J** ist von Beiträgen der Sozialen Sicherheit für die genannten Regelungen befreit.
2. **W/J** ist kleiner als 64,04 EUR und **W/H** entspricht mindestens 8,43 EUR: ein Betrag **= 7,33 EUR x H** ist von Beiträgen der Sozialen Sicherheit für die genannten Regelungen befreit.
3. Andere Fälle als 1 oder 2: **keine Ermäßigung.**

Der von Beiträgen der Sozialen Sicherheit befreite Betrag wird aber pro Quartal begrenzt auf das Produkt aus Tagesbetrag multipliziert mit 50 bzw. Stundenbetrag multipliziert mit 380. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeitskraft beschäftigt wird, gilt diese Beschränkung pro Benutzer.

Während die Sozialsicherheitsbeiträge für Künstler zu 108 % berechnet werden, muss der freigestellte Betrag auch um 8 % erhöht werden. Die Ermäßigung beträgt deshalb:

55,67 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x J, oder
7,33 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x H.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

5.3.1205 Um die Ermäßigung zu beanspruchen, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

5.3.1206 Für den gleichen Arbeitnehmer kann die Ermäßigung nur mit der „Maribel sozial“ kumuliert werden.

K A P I T E L 1 3

BETEILIGUNG ANSCHLUSSKOSTEN HORECA-SOZIALSEKRETARIAT

5.3.1306

Ab 01.04.2007 ist eine Beteiligung für den Anschluss bei einem Sozialsekretariat vorgesehen für Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für den Horeca-Sektor fallen. Die Verrechnung erfolgt direkt über das Sozialsekretariat.

Die Beteiligung beträgt 10,00 EUR pro **erreichtem** Vollzeitäquivalent (VZÄ) pro Quartal. Die Anzahl VZÄ ist die Summe aller Leistungen, die das Personal des Arbeitgebers während des Quartals erbracht hat. Über den Leistungsbruch µ, der auch für die Berechnung der strukturellen Ermäßigung gebraucht wird, wird die Anzahl der VZÄ festgelegt, mit der Einschränkung, dass µ maximal 1 für 1 Arbeitnehmer bei 1 Arbeitgeber entspricht. Studenten, die mit dem Solidaritätsbeitrag gemeldet werden, kommen hier nicht in Betracht.

Das LSS führt die Berechnungen im Laufe des 1· Monats des 2· Quartals nach dem betreffenden Quartal durch, das heißt das erste Mal im Laufe des Monats Oktober 2007 für Meldung des 2· Quartals 2007.

TITEL 4

Übergangsmaßnahmen

K A P I T E L 1

Strukturelle Ermäßigung und strukturelle Ermäßigung für beschützende Werkstätten

5.4.101 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 2

Plus-eins-Plan

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

5.4.201 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 3

Plus-zwei-Plus-drei-Plan;

5.4.301 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 4

Kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 1.10.2001

5.4.401 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 5

Viertagewochenregelung vor dem 1.10.2001

5.4.501 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 6

Kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1.10.2001

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

5.4.601 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer die Arbeitszeit tatsächlich verkürzen und dabei den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung im Sinne des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und. Lebensqualität (Kapitel III) entsprechen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.4.602 Nur Vollzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit verkürzt wird und die den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung gemäß dem Gesetz vom 10.08.2001 entsprechen, sowie Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht verkürzt wird, sondern von denen nur der Lohn infolge der Arbeitszeitverkürzung angepasst wird, kommen für diese Übergangsbestimmung in Betracht.

C. ERMÄSSIGUNG

5.4.603 Es muss zwischen denen unterschieden werden, die gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 10.08.2001 eine Arbeitszeitverkürzung zwischen dem 01.10.2003 und dem 31.12.2003 eingeführt haben und denjenigen, die bereits vor dem 01.10.2003 eine Arbeitszeitverkürzung einführten:

- zwischen dem 01.10.2003 und dem 31.12.2003: die Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung kann ab dem 1. Quartal 2004 gemäß den Bestimmungen angewandt werden, die bei der Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung erörtert wurden.
- vor dem 01.10.2003: die Summe der beanspruchten Folgeermäßigungen, geteilt durch 400 und abgerundet auf eine ganze Zahl, ergibt die Anzahl der Quartale, die von der Anzahl der Quartale in Abzug gebracht werden muss, die bei der Besprechung der Zielgruppen-ermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung erörtert wurde; der Arbeitgeber hat deshalb Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung in den nach dieser Berechnung restlichen Quartalen.

In der neuen Zielgruppenermäßigung wird nicht mehr zwischen der einmaligen Ermäßigung und der Folgeermäßigung unterschieden.

Die bestehende Ermäßigung wird seit dem 31.12.2003 nicht mehr angewandt. In den Übergangs-bestimmungen wird nichts für die eventuell restlichen Raten in Höhe von € 200 pro Stunde Arbeitszeitverkürzung vorgesehen, wenn sich der Arbeitgeber für eine Verteilung über 4 Quartale der einmaligen Ermäßigung entschieden hat.

K A P I T E L 7

Viertagewochenregelung nach dem 1.10.2001

5.4.701 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 8

Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

5.4.801 Die Übergangsmaßnahmen beziehen sich auf Arbeitgeber, die noch Arbeitnehmer vor dem 01.04.2002 mit einer Einstellungskarte angeworben haben. Sie beziehen sich auch auf die Eingliederungs-betriebe, die Arbeitnehmer im Rahmen des Einstellungsplans vor dem 01.01.2004 angeworben haben.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.4.802 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1° Arbeitnehmer, die zwischen dem 01.01.2002 und dem 31.03.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1101“ beantragt hat;
2° Arbeitnehmer, die zwischen dem 01.01.2002 und dem 31.03.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1102“ beantragt hat;
3° Arbeitnehmer, die vor dem 01.04.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1105“ beantragt hat;
4° Arbeitnehmer, die vor dem 01.04.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1106“ beantragt hat;
5° Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2004 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1103“ beantragt hat;

C. ERMÄSSIGUNG

5.4.803 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für das 1. Quartal 2004;
2°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für das 1. Quartal 2004;
3°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für 24 Quartale ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts;
4°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für 24 Quartale ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts;
5°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für 4 Quartale ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für 12 Quartale.

K A P I T E L 9

Activa-Plan (Belgischer Aktionsplan für Beschäftigung - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen)

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

5.4.901 Die Übergangsmaßnahmen betreffen Arbeitgeber, die noch Arbeitnehmer beschäftigen, die vor dem 01.01.2004 im Rahmen des Activa-Plans angeworben wurden.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.4.902 Es muss zwischen den Arbeitnehmern unterschieden werden, die im Rahmen des Activa-Plans im engen Sinne des Wortes angeworben wurden, und denjenigen, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angeworben werden.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes

5.4.903 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
2°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;
3°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
4°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

b) Berufsumschulungsprogramm

5.4.904 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
2°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;
3°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
4°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;

C. ERMÄSSIGUNG

a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes:

5.4.905 Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 4 folgenden Quartalen;
2°: eine Ermäßigung G_1 in den 8 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts;
3°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 16 folgenden Quartalen;
4°: eine Ermäßigung G_1 in den 20 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts.

C. ERMÄSSIGUNG

b) Berufsumschulungsprogramm:

5.4.906 Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 4 folgenden Quartalen;
2°: eine Ermäßigung G_1 in den 8 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts;
3°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 8 folgenden Quartalen;
4°: eine Ermäßigung G_1 in den 12 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts.

K A P I T E L 1 0

Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

5.4.1001 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die die Ermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 beanspruchen können.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.4.1002 Es betrifft Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2004 angeworben wurden, die eine Beitrags-ermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 beanspruchen können und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code 1142 bereits beantragt hat.

C. ERMÄSSIGUNG

5.4.1003 Der Arbeitgeber kann die Ermäßigung **G_1** für die Quartale beanspruchen, in denen das LfA eine Wiedereingliederungsunterstützung bezahlt.

K A P I T E L 1 1

Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung - Eingliederungsprojekte

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

5.4.1101 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 1 2

Königlicher Erlass 495

5.4.1201 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 1 3

ERMÄßIGUNG IM RAHMEN EINER ERSTBESCHÄFTIGUNG

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.4.1301 Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Ermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen, sofern sie ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Erstbeschäftigungsabkommen nachkommen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

5.4.1302 Jeder Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2004 mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurde, der unter den Bedingungen und Modalitäten abgeschlossen wurde, die bis zum 4. Quartal 2003 anwendbar sind, und der dem bevollmächtigten Beamten eine Kopie vor dem 31.01.2004 zuleitet, gilt weiterhin als gebunden durch ein Erstbeschäftigungsabkommen bis zum Ende der anfänglich vorgesehenen Gültigkeitsdauer (ggf. auch nachdem sie 26 Jahre alt geworden sind).

Im Gegensatz zur neuen Regelung, bei der ein Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungs-abkommen vom Typ II oder III bei einem anschließenden Dienstantritt beim gleichen Arbeitgeber keine Erstbeschäftigungskarte vorlegen muss, ist dies allerdings für Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsabkommen erforderlich, der vor dem 01.01.2004 in Kraft tritt.

Wenn der Arbeitnehmer aber mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I, der am 01.01.2004 gültig ist, nach der anfänglich vorgesehenen Erstbeschäftigungsperiode im Dienst bleibt (mit einem Vertrag, der mit einem der drei aufgelisteten Typen übereinstimmt), behält sein Vertrag automatisch die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommen bis zum Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

C. ERMÄSSIGUNG

5.4.1303 Die Modalitäten der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer werden wie üblich angewendet. Um die Zielgruppenermäßigung zu erhalten, muss man deshalb einen Erst-beschäftigungs-abkommen abgeschlossen und gering qualifizierte Jugendliche eingestellt haben. Deshalb spielt die Tatsache, ob ein Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen wurde und ob junge Arbeitnehmer angeworben wurden, in der Übergangsphase eine wichtige Rolle.

Um der Verpflichtung bezüglich der Anwerbung junger Arbeitnehmer zu entsprechen, konnten früher, bei einem Mangel an Jugendlichen, Arbeitslose von mindestens 45 Jahren mitgezählt werden. In der Regelung über die Erstbeschäftigungsabkommen wird diese Möglichkeit ab dem 01.01.2004 ausgeschlossen, um so die Zielgruppe auf Jugendliche zu begrenzen. In einer Übergangsphase wird dennoch gestattet, dass sie für die Verpflichtung bis zum Ende der Periode von 12 Monaten ab dem Anfang des Dienstantritts (die deshalb vor dem 01.01.2004 liegt) mitzählen, wenn dem bevollmächtigten Beamten eine Kopie vor dem 31.01.2004 zugeleitet wird (oder wurde).

SECHSTE TEIL

RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MELDUNGEN

TITEL 1

Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung

K A P I T E L 1

Einleitung

6.1.101 In diesem Teil der allgemeinen Anweisungen wird beschrieben, wie Sie die Quartalsmeldung ausfüllen müssen.

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 des Meldeweges.

Wie Sie wissen, kann die Meldung auf zwei verschiedene Weisen vorgenommen werden:

Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), können ihre Meldung über Datei-übertragung einreichen (FTP, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie im Glossar technische Informationen.

Kleinere Arbeitgeber werden ihre Meldung über eine interaktive Anwendung auf der Portalsite (http://www.soziale-sicherheit.be) einreichen können. Diese Anwendung bietet eine Online-Hilfe, auf die Sie zugreifen können, während Sie die Meldung ausfüllen.

K A P I T E L 2

Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung

A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA

6.1.201

Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dazu dient, die geschuldeten Sozialsicherheitsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die betreffenden Angaben werden gleichfalls durch die verschiedenen Einrichtungen verwendet, die für die Bezahlung von Entschädigungen und Beihilfen im Rahmen der Sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Kindergeld und Jahresurlaub für Arbeiter).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitdaten, die die verschiedenen Benutzer der DmfA 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.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Richtlinien möglichst korrekt einhalten.

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.

B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003

6.1.202

Das Konzept der dreimonatlichen DmfA basiert auf dem Grundprinzip, dass es keine Personal-verzeichnisse und Buchungsrahmen mehr gibt. Alle Angaben erfolgen jetzt auf dem Niveau des Arbeitnehmers. Auch die Berechnung der Beiträge (einschließlich der Sonderbeiträge) erfolgt auf dem Niveau des Arbeitnehmers.

Ein Arbeitnehmer wird deshalb pro Quartal pro Arbeitgeber nur einmal identifiziert.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen. Es werden jedoch verschiedene Wege möglich sein (z.B. ein Dateiübertragungssystem [FTP] für diejenigen, die für viele Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer eine Meldung vornehmen müssen oder eine Website-Anwendung für kleine Arbeitgeber).

DIE DMFA IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Arbeitgeber (ungeachtet dessen, ob es eine oder mehrere Kategoriekennzahlen gibt), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.
- Alle Angaben werden pro Arbeitnehmer gruppiert, der deshalb nur einmal identifiziert wird.
- Je Arbeitnehmer gibt es 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 Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer

verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (z. B. ein Arbeiter wird im Laufe des Quartals Angestellter, ein anerkannter Lehrling wird Arbeiter, der Arbeitgeber ändert seine Aktivität).
- Je Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere Beschäftigungszeilen (z. B. ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50-%-Regelung).

DIE LSS-MELDUNG VOR 2003 WAR, SEHR SCHEMATISIEREND, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

- Eine Meldung pro Arbeitgeberaktivität (identifiziert durch die Kategoriekennzahl)
- Je Arbeitgeberaktivität gab es einige Personalverzeichnisse (Arbeiter, Angestellte, Frühpensionierte usw.)
- Je Personalverzeichnis wurden die Arbeitnehmer angegeben
- Für jeden Arbeitnehmer gab es eventuell mehrere Zeilen.

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte:

DmfA	**LSS-Meldung vor 2003**
Eine Meldung pro Arbeitgeber	Eine Meldung pro Arbeitgeberkennzahl
Beiträge werden pro individuellen Arbeitnehmer berechnet	Beiträge werden auf zusammengezählte Angaben in einem Buchungsrahmen berechnet
Ein Arbeitnehmer wird ein einziges Mal gemeldet.	Ein Arbeitnehmer wird pro Personalverzeichnis gemeldet.
Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer u.dgl.m.), wird der Unterschied auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gemacht.	Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer usw.), wird der Unterschied in verschiedenen Personalverzeichnissen erwähnt.
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber als Teilzeitarbeiter bis zum 30. April. Ab dem 1. Mai beschäftigt derselbe Arbeitgeber ihn teilzeitlich als Angestellten. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der LSS-Meldung vor 2003 wird diese Person wie folgt angegeben:

April: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Gehälter und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Arbeiter“ angegeben.
Diese Gehälter werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Arbeiter) in den Buchungs-rahmen übertragen und auf diese Beträge werden dann die Beiträge berechnet.
Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

Mai - Juni: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Lohnen und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Geistesarbeiter“ angegeben. Es werden zwei Zeilen verwendet, weil die Löhne und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeit-leistungen getrennt anzugeben sind.

Die Löhne für die gesamte Periode Mai–Juni werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Angestellten) im Buchungsrahmen addiert und auf diese Gesamtsumme werden die Beiträge berechnet. Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

In der DmfA wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.
Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für seine Leistungen als Arbeiter und eine für die Leistungen als Angestellter (die Beiträge sind nämlich unterschiedlich).
Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Arbeiter (April) werden auf einer einzigen Beschäftigungszeile angegeben. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge (und etwaige Ermäßigungen dieser Beiträge) werden für diese Löhne berechnet.
Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als Angestellter (Mai–Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge werden für die gesamte Periode berechnet (die Beiträge sind nämlich die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Angestellter).

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.

K A P I T E L 3

Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

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

Die Identifikation eines Arbeitnehmers erfolgt anhand der Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit (INSS) und einiger anderer Angaben (wie Name, Vorname, Geschlecht und Geburtsdatum).

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

Wenn die INSS-Nummer fehlt, sind zusätzliche Angaben erforderlich (wie Adresse, Staatsbürger-schaft, Geburtsland usw.)

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

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

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

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere „**Beschäftigungszeilen**“ verwendet werden.

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

A. ARBEITNEHMERZEILE

6.1.302 Wie erwähnt, gibt es je Arbeitnehmer stets eine Arbeitnehmerzeile.

Nur dann, wenn sich die Arbeitgeberkategorie für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals ändert (d.h. wenn sich die Aktivität des Arbeitgebers im Laufe des Quartals ändert, oder wenn der Arbeitgeber verschiedene Aktivitäten durchführt oder der Arbeitnehmer bleibend vom einen zum anderen wechselt) oder wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl ändert (d.h. wenn sich die Beiträge unterscheiden), müssen Sie mehr als eine Arbeitnehmerzeile erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile angegeben werden.

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

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

1. Die Arbeitgeberkategorie und die Arbeitnehmerkennzahl

6.1.303 Mit der durch das LSS zugeordneten **Arbeitgeberkategorie** kann in Abhängigkeit von den besonderen Merkmalen zwischen den Arbeitgebern je nach ihren Verpflichtungen unterschieden werden, die typisch für ihre ausgeübte Aktivität sind.

In fast allen Fällen ist dies, weil andere Beitragsprozentsätze anwendbar sind (meistens sektorspezifische Beiträge für Fonds für Existenzsicherheit).

Anhand dieser **Arbeitnehmerkennzahlen** kann bestimmt werden, welche Beiträge für den Arbeitnehmer geschuldet werden. Deshalb gibt es verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge, mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer usw.

2. Anfangs- und Enddatum des Quartals

6.1.304 Hier handelt es sich um das Anfangs- und das Enddatum des Quartals, die deshalb nicht mit Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe später) zu verwechseln sind.

Diese Termine beziehen sich stets auf das gesamte Quartal. Das heißt, als Anfangsdatum – auch dann wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt –, wird das Anfangsdatum des Quartals und nicht das Dienstantrittsdatum angegeben.

Das Anfangs- und Enddatum fällt in den meisten Fällen mit dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) oder dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des Kalenderquartals zusammen. Wenn die durch eine Lohnauszahlung gedeckte Periode nicht mit dem Kalendermonat zusammenfällt (z. B. die Arbeitnehmer werden pro Woche, pro 4 Wochen bezahlt usw.) ist mit Anfangsdatum der erste Tag der Zahlungsperiode gemeint, deren Enddatum in das Kalenderquartal fällt. Mit Enddatum ist in diesem Fall der letzte Tag der Zahlungsperiode gemeint, der noch in das Kalenderquartal fällt. Wenn diesem letzten Tag jedoch unmittelbar ein oder mehrere normale Ruhetage folgen, wird der Ruhetag, wenn es kein Sonntag ist, in das Quartal AUFGENOMMEN und wird dieser das Enddatum.

Achtung: In Abweichung von dieser Regel endet das vierte Quartal des Jahres stets am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal stets am 1. Januar.

3. Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle

6.1.305 Diese Angabe finden Sie in Ihrer Versicherungspolice. Mit dieser Klasse kann Ihr Versicherer die geschuldete Prämie korrekt berechnen. Sie muss aber nicht in allen Fällen ausgefüllt werden, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer zu einer Risikoklasse gehört, die von der wichtigsten Aktivität des Arbeitgebers abweicht, und wenn dies zu einer separaten Tarifierung in der Police geführt hat:

- wenn in der Arbeitsunfallpolice des Unternehmens für eine Arbeitnehmerkategorie (Angestellte/Arbeiter) nur eine einzige Risikoklasse vorgesehen ist, müssen Sie diese Angabe nicht in der DmfA mitteilen;
- wenn in der Versicherungspolice für eine Arbeitnehmerkategorie mehrere Risikoklassen vorgesehen sind (beispielsweise sesshafte Angestellte und Vertreter), müssen Sie die Angabe für jeden Arbeitnehmer mitteilen.

Wenn Sie ein Sportverein sind, müssen Sie die Angabe stets für jeden Sportler ausfüllen. Für diese Arbeitnehmerkategorie ist die Angabe auch für die Berechnung des Grundlohns unentbehrlich, wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet.

Diese Angabe wird bei der ersten Quartalsmeldung mitgeteilt, bei der der Arbeitnehmer angegeben wird. Sie wird nicht bei den Meldungen für die folgenden Quartale wiederholt, es sei denn, die Risikoklasse ändert sich. Für Arbeitnehmer, die in einem vorigen Quartal den Dienst angetreten haben, wird die Angabe deshalb nicht mitgeteilt, es sei denn, die Risikoklasse des Arbeitnehmers hat sich bleibend in Bezug auf die vorher mitgeteilte Klasse geändert.

Wenn sich die Risikoklasse des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals bleibend ändert, geben Sie den Code wieder, der sich auf den Zustand des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals oder am letzten Tag der Beschäftigung in der Eigenschaft der betreffenden Arbeitnehmerzeile bezieht. Der sesshafte Arbeiter, der auf Baustellen arbeitet, wird deshalb als ein „Arbeiter auf Baustelle“ bekannt sein. Ein sesshafter Arbeiter, der ein sesshafter Angestellter wird, wird als sesshafter Arbeiter für die Meldung als Arbeiter und als sesshafter Angestellter für die Meldung als Angestellter bekannt sein.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

Arbeiter:

- **001: Arbeiter ohne Reisen**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die während der Arbeitszeit den Arbeitsplatz (Werkstatt, Fabrik u. dgl. m.) nicht verlassen und deshalb Infrastruktur, Sicherheits- und Präventionssysteme des Unternehmens nutzen.
- **002: Arbeiter auf Baustelle**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die keinen festen Beschäftigungsort haben, die aber bei Dritten oder auf Baustellen arbeiten.
- **003: Hausmeister**
  Personen vom Typ des Hausangestellten, die durch Privatpersonen (z. B.: in einem Appartementhaus) oder von Unternehmen beschäftigt werden und die meistens diverse Vorteile wie Wohnung, Heizung, Elektrizität usw. erhalten.
- **004: Reinigungs- und Wartungspersonal**
  Personal des Unternehmens, das sich mit dem Reinigen von Büros, Industrieräumen, Werkstätten usw. oder mit der Instandhaltung und Reparatur des Materials, der Industrieanlagen, sanitären Anlagen usw. beschäftigt.
- **005: Küchenpersonal**
  Personal des Unternehmens, das in der Kantine arbeitet (Kochen, Bedienen, Abwaschen usw.). Nicht für Hotels und Gaststätten verwenden.
- **006: Fahrer**
  Personalmitglieder des Unternehmens, die sich nicht direkt am Zweck und Gegenstand der Gesellschaft beteiligen und die mit der Beförderung oder der Lieferung von Rohstoffen, (Halb-) Fertigerzeugnissen oder Personen beauftragt sind.

Angestellte:

- **401: Angestellter ohne Reisen**
  Angestellte, die in der Arbeitszeit den Arbeitsplatz nie zu Berufszwecken verlassen.
- **402:** Angestellter mit gelegentlichen Aufträgen außerhalb des Unternehmens. Personen, die bestimmte, nicht repetitive Aufträge außerhalb des Unternehmens erfüllen (höchstens 10 % der Arbeitszeit)
- **403: Angestellter mit regelmäßigen Aufträgen außerhalb des Unternehmens**

Personen, die regelmäßig Aufgaben außerhalb des Unternehmens erfüllen (11 bis 50 % der Arbeitszeit)

- **404: Vertreter, reisendes Personal, Laufbursche**
  Personen, die zum größten Teil (> 50 %) ihre Arbeit außerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Wohnung ausführen. Meistens handelt es sich um kommerzielle oder technisch-kommerzielle Funktionen, jedoch auch um Laufburschen, Inspektoren, Kranken- und Altenpfleger bei Patienten zu Hause usw.
- **405: Angestellter, der Handarbeiten durchführt**
  Personen mit dem Statut eines Angestellten, die zu einem wichtigen Teil Arbeit manueller Art erledigen (z. B. bestimmte Fleischer in Supermärkten).
- **406: Heimarbeitender Angestellter**
  Sesshafte Angestellte, die ihren Beruf bei sich zu Hause ausüben (oft mit einer Telefon- oder Informatikverbindung mit ihrem Arbeitgeber) und für die deshalb das Wegeunfallrisiko nicht besteht.
- **407: Pflegepersonal**
  Ärzte, Krankenschwestern, Krankenpfleger, Sanitäter usw.,
- **408: Verkäufer**
  Sesshaftes Personal mit einer kommerziellen Funktion, das meistens mit einem festen Lohn und einer Provision bezahlt wird.
- **409: Fußballer mit dem Statut eines entlohnten Sportlers**
- **410: Fußballer ohne Statut eines entlohnten Sportlers**
  mit einem festen Jahreslohn von 50.000 BEF (1.239,47 EUR) oder mehr.
- **411: Fußballer ohne Statut eines entlohnten Sportlers**
  mit einem festen Jahreslohn von weniger als 50.000 BEF (1.239,47 EUR).
- **412: Anderer Sportler als Fußballer**
  Dieser Code darf nicht für Arbeitgeberkennzahl 070 verwendet werden (= den belgischen Radsportverband).

4. Der Begriff des Grenzgängers

6.1.306

Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines **Grenzgängers** hat. Dies ist unter anderem wichtig, weil die Urlaubskassen für Grenzgänger keine Lohnsteuer auf das Urlaubsgeld einbehalten.

Ab 2004 können nur noch Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb das Feld „Grenzgänger“ der Arbeit-nehmer-zeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe darf nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (z. B. wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

Immer dann, wenn ein Grenzgänger zum ersten Mal mit der Angabe Grenzgänger in der DmfA angegeben wird, muss ein Formular 276 F (das vom Arbeitnehmer, Arbeitgeber und vom französischen Finanzamt ausgefüllt wurde) der zuständigen Urlaubskasse zugeleitet werden.

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE

6.1.308

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

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln

strikt einhalten.

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

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

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich eine der u.a. Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

6.1.309 Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile ist deshalb – wenn sich das Beschäftigungsverhältnis nicht geändert hat – ein Datum, das vor dem Anfang 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 Termine dürfen Sie deshalb 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 müssen Sie für jedes Quartal ausdrücklich das Anfangsdatum angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitarbeitnehmer ein Teilzeitarbeitnehmer wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

2. Drei wichtige Hinweise

6.1.310 **Kündigungsentschädigungen**

Die Lohn- und Leistungsangaben, die sich auf eine Entschädigung beziehen, die wegen der unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt 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 Aufschlüsselungsregeln für die Meldung von Kündigungsentschädigungen, die für die früheren LSS-Meldungen angewandt wurden, gelten weiterhin für die DmfA (der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag gekündigt wird, der Teil, der sich auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, der Teil, der sich auf jedes der folgenden Kalenderjahre bezieht).

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

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.2003 entlassen und hat Anspruch auf eine Vertragsbruchentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2003 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.2003 bis 31.08.2003 (selbstverständlich in der Annahme, dass diese Periode nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.09.2003 bis 30.09.2003.
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.10.2003 bis 31.12.2003.
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2004 bis 31.12.2004.
- **Zeile 5:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2005 bis 28.02.2005 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Außer in den in der Arbeitsvertragsgesetzgebung vorgesehenen Ausnahmefällen, wobei derartige Entschädigungen in Monatsraten bezahlt werden dürfen (Unternehmen in Schwierigkeiten), müssen sie stets integral in der Meldung des Quartals erwähnt werden, in dem der Arbeitsvertrag gekündigt wird.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

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

Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungs-zeitraum 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 Leistungs-angaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Wenn sich die verschiedenen Verträge jedoch folgen, **wobei zwischen den Verträgen nur normale Ruhetage liegen** (z. B. bei üblichen Verträgen im Zeitarbeitssektor von Montag bis Freitag), dürfen die Lohn- und Leistungsangaben der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungs-zeile zusammengelegt werden. Dies ist jedoch **nur dann** gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u.a., dass – wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, deren Leistungen in Stunden angegeben werden müssen (Teilzeit-beschäftigte, Saisonarbeiter, Zeitarbeitskräfte usw.), – die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson – und nicht nur das Verhältnis zwischen beiden – identisch sein muss.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer eines Zeitarbeitsbüros arbeitet mit sieben aufeinander folgenden Verträgen von Montag bis Freitag drei aufeinander folgende Wochen halbzeitlich in einer 19/38-Stundenregelung pro Woche, anschließend eine Woche in einer 18,5/37-Stundenregelung und schließlich wieder drei Wochen in einer 19/38-Regelung.

In diesem Fall müssen Sie drei Beschäftigungszeilen verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsangaben der ersten drei Wochen, eine für die Angaben der vierten Woche und schließlich eine für die Angaben der drei letzten Wochen.

3. Nummer des paritätischen Ausschusses

6.1.311

Dies ist die Nummer der paritätischen Kommission, oder ggf. der paritätischen Unterkommission, zu der der **Arbeitnehmer** für die Leistungen gehört, die auf dieser Beschäftigungszeile angegeben werden.

Wenn der Arbeitnehmer zu keiner einzigen paritätischen Kommission gehört, tragen Sie „999“ ein. Eine überarbeitete offizielle Liste der paritätischen Kommissionen und Unterkommissionen wird jedes Jahr im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht.

Hinweis: Es ist selbstverständlich möglich, dass eine Änderung einer paritätischen Kommission mit einer Änderung der Arbeitgeberkategorie einhergeht (weil ein anderer Beitragsprozentsatz anwendbar wird). In diesem Fall muss man, wie oben erläutert, die Angaben auf zwei verschiedenen Arbeitnehmerzeilen wiedergeben.

Wenn sich herausstellen sollte (z. B. nach einer Untersuchung vor Ort), dass für einige vergangene Quartale die falsche Nummer einer paritätischen Kommission mitgeteilt wurde, müssen diese Quartale geändert werden. Weil die Zugehörigkeit zu einer bestimmten paritätischen Kommission jedoch oft mit sektorspezifischen Beiträgen zusammenhängt (siehe vorigen Absatz), die ihrerseits zu durch sektorale Kassen bezahlten Vorteilen führen (Jahresendprämien, Ergänzungsentschädigungen bei Arbeitslosigkeit usw.), bleibt die rückwirkende Kraft in derartigen Fällen auf das Quartal begrenzt, in dem der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Korrektheit des paritätischen Kommission in Frage gestellt wurde. Auf diese Weise wird die Rückerstattung von „unberechtigterweise“ genutzten Vorteilen soweit wie möglich vermieden.

Besondere Arbeitsweise für die paritätische Kommissionen 330, 331 und 332:

Ab dem 1. Quartal 2008 werden die Paritätische Kommission 305 und ihre Unterkommissionen endgültig abgeschafft. Statt dessen kommen darin 3 andere paritätische Kommissionen vor:

PK 330: Paritätische Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste
PK 331: Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor
PK 332: Paritätische Kommission für den französischsprachigen und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor

Die Angabe der PK-Nummern 330, 331 oder 332 ohne Unterteilung ist nicht möglich. Arbeitgeber, die zu diesen paritätischen Kommissionen gehören, müssen folgende Unterteilungen verwenden.

Nr. PK *neu*	Arbeitgeber	**Nr. PK alt**
330.01.10	Private Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime.	305.01
330.01.20	Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten.	305.02.01
330.01.30	Dienste für Heimpflege.	305.02.02
330.01.41	Niederländischsprachige autonome Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Jedoch sind Rehabilitationszentren ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.	305.02.03
330.01.42	Französisch- und deutschsprachige autonome Rehabilitationszentren in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Jedoch sind Rehabilitationszentren ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.	305.02.04
330.01.51	Die niederländischsprachigen Initiativen für begleitetes Wohnen von Patienten	305.02.06

	der Psychiatrie in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	
330.01.52	Die 'Initiatives d' habitations protegees' in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt	305.02.07
	Die niederländischsprachigen Nachbarschaftsgesundheitszentren, die gelegen sind in	305.02.06
330.01.54	Die 'Maisons Medicales' in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.07
330.01.55	Die Bluttransfusions- und -verarbeitungsdienste vom Roten Kreuz Belgien.	305.02.05
330.02	Die gemeinschaftsübergreifenden Gesundheitseinrichtungen und -dienste, die von der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission anerkannt und/oder bezuschusst werden oder die unter ihre Zuständigkeit und sich in der Region Brüssel-Hauptstadt befinden. Heimpflegedienste, Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten sind aber ausgeschlossen.	305.02.05
330.03		-
330.04	Erste-Hilfe-Dienste, Unternehmen aus dem Bereich des unabhängigen Krankentransports, Hausarztpraxen, Spezialisten, Heilgymnasten, Zahnärzte und andere Heilhilfsberufe, medizinisch-pediatrische Zentren, Beratungsplattformen für psychiatrische Einrichtungen und Dienste, Polykliniken, Palliativpflegeteams, externe Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, Labors (z. B. für klinische Biologie, pathologische Anatomie, ...), medizinische Kontrolldienste. Eine Restgruppe (die nicht unter das soziale föderale Abkommen fällt und nicht den gemeinschaftsübergreifenden Diensten und den Einrichtungen für Zahnprothesen angehört).	305.02.06 305.02.07

Nr. PK *neu*	Arbeitgeber	**Nr. PK alt**
331.00.10	Niederländischsprachige Kinderkrippen, Kindergärten, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für die häusliche Betreuung kranker Kinder, außerschulische Kinderbetreuung und gleichartige Einrichtungen und Dienste für Kinderbetreuung in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.08
331.00.20	Niederländischsprachige Wohlfahrts- und Gesundheitseinrichtungen und -dienste in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Es betrifft: Familienplanungszentren, Telefonseelsorgezentren, soziale Freiwilligen-Organisationen, Dienste zur Bekämpfung von Drogenabhängigkeit, Heiratsvermittlungszentren, Zentren für pränatale Beratung, Beratungsstellen für Kleinkinder, Vertrauenszentren Kindesmisshandlung, Adoptionsdienste, Zentren für Entwicklungsstörungen, Beratungsstellen für Behindertenpflege, Koordinierungszentren für Hauspflege, Zentren für geistige Gesundheit.	305.02.06

Nr. PK *Aktuelles*	Arbeitgeber	**Nr. PK alt**
332.00.10	Die französisch- und deutschsprachigen Einrichtungen und Dienste, die auf regelmäßiger Basis die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren organisieren, wie Kinderkrippen, Kindergärten, kommunale Kinderbetreuungshäuser, „maisons d'enfants“, „halte-garderies“ (kurzfristige Notaufnahme und flexible Betreuung), außerschulische Kinderbetreuungszentren, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für häusliche Betreuung kranker Kinder in der Wallonischen Region oder in der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.09
332.00.20	Französisch- und deutschsprachige Wohlfahrts- und Gesundheitseinrichtungen und -dienste in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Es betrifft: Zentren für Gesundheitsförderung und Dienste für Gesundheitsförderung in der Schule, lokale Zentren für Gesundheitsförderung, gemeinschaftliche Dienste für Gesundheitsfördeung, Dienste zur Bekämpfung der Drogenabhängigkeit und zur Suchtvorbeugung, Dienste für Vorbeugung und	305.02.07

Gesundheitserziehung, Sozialhilfedienste für Rechtsuchende, Familienplanungszentren, Sozialdienstzentren, Telefonseelsorgezentren, Zentren für allgemeine Sozialhilfe, Koordinierungszentren für Hauspflege und häusliche Dienstleistungen, Zentren für geistige Gesundheit und SOS-Kinder-Teams.

4. ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG

6.1.312

Diese Angabe müssen Sie sowohl für Vollzeitarbeitnehmer als auch für Teilzeitbeschäftigte mitteilen.

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, in dem in jeder Woche die gleiche Anzahl von Tagen zählt, an denen gearbeitet werden muss. 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 gleichfalls 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, müssen die folgenden Regeln 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. Dieser Durchschnitt wird bestimmt, indem die Tage berücksichtigt werden, an denen während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten ist.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus** arbeitet (z. B. drei aufeinander folgende Wochen, in denen an fünf Tagen gearbeitet wird, während in der vierten Woche nur an vier Tagen gearbeitet wird), geben Sie eine Zahl mit zwei Dezimalstellen an (z. B. 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). In Ausnahmefällen, z. B. wenn der Arbeitnehmer nur zur Arbeit kommt, wenn er aufgerufen wird, wobei im Laufe eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, kann die berechnete Zahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung deshalb „0“ betragen.

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

Für die Meldung von Arbeitnehmern, die Leistungen im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung erbringen und entsprechend der geleisteten Stunden bezahlt werden, d. h. ohne festen Grundlohn, ist es für eine richtige Meldung wichtig, das Feld Verantwortung Tage auszufüllen (siehe Absatz 6.1.509). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass, falls die Arbeitnehmer am Ende jedes Bezahlungszeitraums einen festen Lohn erhalten, obwohl sie nach einer variablen Arbeitsregelung für einen Zeitraum mehr und für den anderen Zeitraum weniger Leistungen erbringen als vertraglich festgelegt ist, dürfen Sie das Feld "Rechtfertigung der Tage" nicht gebrauchen (siehe Absatz 6.1.508).

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 finden Sie einige praktische Beispiele.

5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson

6.1.313

Diese Daten müssen Sie **ab dem dritten Quartal 2005** für all Ihre Mitarbeiter angeben, d.h. sowohl für die Teilzeit- als auch für die Vollzeitarbeiter (bis zur Meldung des zweiten Quartals 2005 muss dies nicht für normale Vollzeitarbeiter gemeldet werden).

Es betrifft die normale (1), durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit, zuzüglich der **gezahlten** Stunden Ausgleichsruhe (3) infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung.

1. Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchent-lichen Arbeitsdauer, d.h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeits-vertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
2. Mit durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.
3. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Referenzperson werden Ausgleichsruhezeiten infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichs-ruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird.

Deshalb werden die Systeme der Arbeitszeitverkürzung und der Gewährung von Ausgleichs-ruhezeit **nicht** berücksichtigt, wenn diese Ausgleichsruhezeit indirekt über die Technik der Stunden-lohn-erhöhung bezahlt wird (siehe auch die Besprechung des Prozentsatzes auf Jahresbasis bei der Besprechung der Meldung der Lohnangaben des Arbeitnehmers).

Zeitarbeitskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden stets als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet. Die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers wird bestimmt, indem die Anzahl der Stunden pro Tag auf eine Beschäftigung pro Woche übertragen wird. (Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele, die diese Regel veranschaulichen, erstens für eine Aushilfskraft, die durch einen Vollzeitarbeitsvertrag gebunden ist, und zweitens für eine Aushilfskraft, die durch einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden ist.)

Wenn im Unternehmen für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung bezüglich der Arbeits-zeit-verkürzung als für die Vollzeitarbeitnehmer gilt (z. B. Stundenlohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte und Bezahlung der Ausgleichsruhezeit zu dem Zeitpunkt, zu dem die Ausgleichstage genommen werden für die Vollzeitbeschäftigten), wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson gemäß der Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung berechnet, die für die Teilzeitarbeitnehmer gilt.

Bei Vollzeitarbeitnehmern, für die Stunden anzugeben sind (teilweise Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall, bei diskontinuierlichen Arbeitern (Zeitarbeitskräfte, zeit-weilige Arbeit, Heimarbeit), bei Arbeitnehmern mit begrenzten Leistungen und Saisonarbeitern), wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mit der durchschnitt-lichen Anzahl der Stunden der Maßperson identisch sein.

Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden pro Woche (5 Tage mit jeweils 4 Stunden). Er hat einen Ausgleichstag pro vier Wochen, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird.
  Seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 19 (20 + 20 + 20 + 16 geteilt durch 4).
  Die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson beträgt 38 (40 + 40 + 40 + 32 geteilt durch 4).

  Wenn es sich für denselben Arbeitnehmer um einen Ausgleichsruhetag handeln würde, der allerdings zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, beträgt seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche 20 (20 + 20 + 20 + 20 geteilt durch 4) und die der Referenzperson 40.

- Eine Zeitarbeitskraft wird bei einem Entleiher mit einem Vollzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche entspricht 5.

  Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Zeitarbeitskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:
  [(8+4):2] x 5 = 30.

- Eine Zeitarbeitskraft wird bei einem Entleiher mit einem Teilzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche, die er vertritt (Referenzfunktion), entspricht 3.

  Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Zeitarbeitskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:
  [(8+4):2] x 3 = 18.

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

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

Unter „Referenzperson “ wird die Person verstanden, die vollzeitlich in demselben Unternehmen beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, in demselben Geschäftszweig, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Für Teilzeitlehrer wird der Auftragsbruch angegeben, nämlich die wöchentliche Anzahl der Unterrichtsstunden der Lehrkraft (einschließlich der bezahlten Stunden als Klassenrat und/oder Klassendirektion) und die der Referenzperson (= dies ist die Lehrkraft, die kraft einer Arbeitsregelung beschäftigt wird, die normalerweise im Schnitt eine Anzahl von Stunden pro Woche umfasst, die der eines vollständigen Auftrags entspricht). Deshalb erfolgt **keine Umrechnung** in beispielsweise eine 38-Stunden-Woche.

Es ist äußerst wichtig, dass das **gegenseitige Verhältnis** zwischen der Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson der Meldung entnommen werden kann. Da die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson sich stets auf eine Woche bezieht, gilt diese Bedingung deshalb auch für die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers. Konkret heißt dies, dass – wenn der Arbeitnehmer, für den Sie diese Angabe mitteilen müssen, nur eine kurze Zeit (z. B. einen oder zwei Tage) den Dienst antritt –, die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche in der Annahme berechnet werden muss, dass er für eine längere Periode im Dienst bleiben würde. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

6. Typ des Arbeitsvertrags

6.1.314

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

Es handelt sich um die arbeitsrechtliche Qualifizierung. So wird ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z.B. bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „vollzeitlich“ gekennzeichnet werden. Wie sich nachher zeigen wird, müssen Sie in diesen Fällen allerdings Stunden angeben.

Folgende Personen werden als **Vollzeitbeschäftigte** betrachtet:

1° der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die im Unternehmen kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Möglichkeit zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, KAA, Einzelvertrag etc.);

2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung eingestellt wird, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über Experimente zur Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit oder in Anwendung des Gesetzes vom 17.03.1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen und des KAA Nr. 42 vom 02.06.1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen, und der Anspruch auf einen Lohn hat, der mit dem Lohn der Referenzperson übereinstimmt;

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.

Zeitarbeitskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen

Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet (Typ des Arbeitsvertrags = teilzeitlich), auch dann, wenn sie arbeitsrechtlich vollzeitlich für die Dauer ihres Vertrags beschäftigt werden.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

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

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

7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

6.1.315 Diese Angabe müssen Sie nur in den folgenden Fällen ausfüllen:

1 Gesetzliche Systeme zur kollektiven Neuverteilung der Arbeit, bei denen Arbeitnehmer ihre Arbeits-leistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Es betrifft nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet wurden (die Codes sind nicht mehr anwendbar). Dieses System gilt nur für den Privatsektor.

In bestimmten Fällen wurde vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag mit dem Ziel erhalten, den Lohnverlust bezüglich früherer Leistungen teilweise auszugleichen. Diese Beträge müssen als ein separates Lohnelement angegeben werden (siehe Lohncode 5 bei der Besprechung der Meldung der Bezahlung);

2 Systeme, vorgesehen durch das KAA Nr. 42 vom 12.06.1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen. (Die Arbeitnehmer, die in den sog. Hansenne-Experimenten beschäftigt sind (KE Nr. 179 vom 30.12.1982) dürfen Sie hier nicht angeben);

3 Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LfA können gemeldet werden;

4 Teilzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LfA können gemeldet werden;

5 Angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h. wenn der Arbeitnehmer tatsächliche Arbeits-leistungen erbringt, für die er einen verringerten Lohn in Bezug auf den Lohn erhält, den er normalerweise erhalten müsste (beispielsweise bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes); dies gilt sowohl für eine Verringerung des Stundenlohns als auch für

eine Verringerung der Anzahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden;

6 Halbzeitfrühpension;

7 Verringerung der Leistungen im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (freiwillige Viertagewoche,vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit).

Die Tage der Abwesenheit im Rahmen anderer Systeme als derer mit Arbeitslosenhilfe oder der gemäß Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor müssen mit Leistungscode 20 gemeldet werden.

Auch die Anwendung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, bei dem im Prinzip eine Beteiligung des LfA vorgesehen ist, aber der Arbeitnehmer dennoch keinen Anspruch hat auf diese Beteiligung, die sich aus den tatsächlichen Umständen (zum Beispiel Kumulierungen) ergibt, fällt unter Code 3 oder 4.

Dasselbe gilt für die Fortsetzung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, für das ursprünglich zwar eine Beteiligung vorgesehen war, jedoch nicht für die vollständige Unterbrechungsperiode.

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 Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung gemäß dem KAA Nr. 42. Er wird krank und nach einer Periode der vollständigen 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 vollständigen Arbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „KAA 42“ erwähnt wird. Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ nur die Angabe „angepasste Arbeit“ erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „KAA 42“ erwähnt wird.

8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

6.1.316 Diese Maßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die folgenden Arbeitnehmer:

1 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 eingestellt wurde (Systeme mit Arbeits-/Ausbildungs-Vertrag);

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Eingliederungseinkommen oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur für eine der folgenden Beschäftigungen benutzt werden:
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsübergangsprogramms;
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes;
- eine Beschäftigung im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft (SINE);

3 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der Arbeitsneuverteilung im öffentlichen Sektor

eingestellt wurde (diese Arbeitnehmer werden mit demselben Arbeitnehmercode wie das bezuschusste Vertragspersonal angegeben);

4 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des dritten Arbeitskreis-Systems eingestellt wurde;

5 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „PRIME"-Projekts eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

13 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

14 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

16 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

17 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

18 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde.

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen. Siehe Besprechung dieser Ermäßigungen in Teil 5.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z.B. ein Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung des KE 495), hat der Code für das Erstbeschäftigungsabkommen Vorrang. In diesem Fall geben Sie in diesem Feld deshalb nur diesen Code an (d.h. einen der Codes von 10 bis einschließlich 18

9. Statut

6.1.317 Einer der nachfolgenden Codes ist zu gebrauchen. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

D = Heimarbeiter. Dies sind die Personen im Sinne von Artikel 3, 4° des KE vom 28.11.1969, d.h. Personen, die an einem durch sie ausgewählten Ort unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags Rohstoffe oder Halberzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben und die allein arbeiten oder normalerweise höchstens vier Gehilfen beschäftigen.

CM = Militäranwärter (nicht mehr anwendbar ab dem 14.10.2003);

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

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (= Gelegenheitsarbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein anerkanntes Zeitarbeitsbüro einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird).
Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines „Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ entsprechen muss.
Code T gilt nicht für Arbeitnehmer, die zugunsten von Benutzern bereitgestellt werden (im Sinne von Kapitel III des Gesetzes vom 24.07.1987).

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

Wenn ein Arbeitnehmer der Beschreibung von S oder T und von LP entspricht, werden Sie gebeten, in der Erklärung S oder T anzugeben. Die Angabe LP benutzen Sie deshalb nur, wenn es sich weder um einen befristet eingestellten Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 noch um einen Saisonarbeiter handelt.

10. DER BEGRIFF PENSIONIERT

6.1.318 Dies muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Dies sind sowohl Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension haben, als auch diejenigen, die eine gesetzliche Hinterbliebenenpension beanspruchen können. Für Früh-pensionierte dürfen Sie diese Angabe nicht verwenden.

11. Lehrlingstyp

6.1.319 Einer der nachfolgenden Codes ist zu gebrauchen . Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der vier genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

1: Anerkannter Lehrling (Mittelstand)
2: Industrielle Lehrling
3: Praktikant in Ausbildung zum Unternehmensleiter
4: Lehrling mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird

Diese Codes müssen für Lehrlinge und Praktikanten benutzt werden, die als einfache Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des Jahres angegeben werden, in dem sie 19 Jahre alt werden.

12. Art der Entlohnung

6.1.320

Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die:

- einen Stück- oder Akkordlohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden
- über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Der Begriff „Provision“ umfasst mehr als nur die Provisionen von Handelsvertretern. Mit Provision ist im Grunde jede Form der Bezahlung gemeint, bei der der Lohn des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit von dem durch ihn realisierten Umsatz bestimmt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen usw.).

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

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

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

Ungeachtet der betreffenden paritätischen (Unter-) Kommission, müssen alle über Dienstleistungsschecks beschäftigten Arbeitnehmer mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden.

Dies gilt auch für die Aushilfsbüros, die im Rahmen der Dienstleistungsscheckregelung anerkannt sind. Für diese Arbeitgeber hat das LSS eine gesonderte Arbeitgeberkategorie geschaffen für die Meldung von mit Dienstleistungsschecks bezahlten Arbeitnehmern (Kat. 597). Die Aussage „bezahlt mittels des Dienstleistungsschecksystems“ darf dann auch nur mit dieser Kategorie kombiniert werden und nicht mit der, unter der gewöhnliche Aushilfskräfte angegeben werden (Kat. 097 oder 497).

13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer

6.1.321

Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Für Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau sowie im Chicoréeanbau geben Sie jeweils Code ‚91', ‚99' und ‚90' an, für Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor ‚96' (5-Stunden-Feld) oder ‚97' (11-Stunden-Feld).

14. Kategorie des fliegenden Personals

6.1.322 Dieses Feld füllen Sie nur aus, wenn der Arbeitnehmer Mitglied des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft ist.

Folgende Codes müssen verwendet werden:
1 = Pilot
2 = Kabinenpersonal
3 = sonstige Arbeitnehmer.

15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)

6.1.323 Bitte geben Sie in diesem Feld an, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder in Zwölfteln bezahlt wird.

16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

6.1.324 Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode mit vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit bei demselben 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 der Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

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

Beispiel:

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

Meldung für das erste Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie einige Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das zweite Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2003:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 1. Juli bis 15. August. Auf dieser Zeile werden nur Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (34 Tage).

BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16. August bis 15. September. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. D.h. für diese Zeile sind Stunden und Tage anzugeben. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Referenzperson (auch 38) ausgefüllt. Im Feld „Art des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „vollzeitlich“ angegeben. Auch die Angabe der Tageszahl pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“).

Sowohl beim Leistungscode für die gearbeiteten Tage als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie sowohl die Tage als auch die Stunden an.

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

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

BZ 3: Dies betrifft die Periode vom 16. September bis 30. September. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und das entsprechende Gehalt angegeben. Da die Periode der zugelassenen Arbeitswiederaufnahme vorbei ist, werden keine Stunden angegeben.

17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung

6.1.325 Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Wenn die Meldung durch einen zahlenden Dritten nur Prämien betrifft (z.B. ein Fonds für Existenzsicherheit, der ein Jahresendprämie angibt) und der Arbeitgeber selbst die normalen Leistungen des Arbeitnehmers meldet, darf der zahlende Dritte die jeweiligen Angaben ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitssituation des Arbeitnehmers melden. Der zahlende Dritte gibt den Anfang und das Ende des Quartals an. Als Tageszahl der Arbeitsregelung darf er für alle Arbeitnehmer „5“ und als Art des Arbeitsvertrags „vollzeitlich“ angeben. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson muss er nicht melden.

18. Die Meldung durch Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind

6.1.326

Das Gesetz erlegt dem anerkannten Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt der anerkannte Dienst die Arbeitnehmerkennzahl für „Tageseltern“ sowie die für den Dienst geltende Arbeitgeberkategorie und den Beginn sowie das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss er als „Typ des Arbeitsvertrags“ teilzeitlich angeben, es sei denn, dass die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ mit der der Referenzperson identisch ist. Wenn Letzteres der Fall ist, muss er als „Typ des Arbeitsvertrags“ „vollzeitlich“ angeben. Die anderen Felder der Meldung muss er gleich wie bei den Tageseltern ausfüllen, wo er als „Typ des Arbeitsvertrags“ „teilzeitlich“ ausgefüllt hat.

Es wird davon ausgegangen, dass die Referenzperson 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Wochentage arbeiten.

Da die in diesem Abschnitt erwähnten Tageseltern nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, muss als paritätische Kommission „999“ eingegeben werden.

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 LSS (http://www.lss.fgov.be) heruntergeladen werden kann

19. PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEIT-NEHMERS UND DER MAßPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEIT-NEHMERS

6.1.327

In einem Unternehmen 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 Beispiele gelten auch für Zeitarbeitskräfte, die in diesem Unternehmen beschäftigt werden (da sie der beim Entleiher anwendbaren Arbeitsregelung folgen). Der Unterschied bei der Meldung zwischen ihnen und den normalen Arbeitnehmern des Unternehmens ist, dass das Zeitarbeitsbüro für sie stets Tage und Stunden angeben muss.

Die Angabe von 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 Referenzperson (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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

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 Referenzperson (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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: S (--> es müssen Stunden angegeben werden)

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 seine Leistungen verteilt über fünf Tage erbringen würde:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über vier Tage erbringen würde:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

Gbis. Eine Zeitarbeitskraft wird mit einem kurzfristigen, (arbeitsrechtlichen) **Vollzeitvertrag** für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet sie 4 und am anderen 6 Stunden:

Meldeweise:

In der Annahme, dass die Referenzperson 38 Stunden pro Woche in einer Fünftage-wochenregelung arbeitet:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

In der Annahme, dass die Maßperson 38 Stunden pro Woche in einer Viertagewochenregelung arbeitet:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als Animateur 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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: LP (--> es müssen Stunden angegeben werden)

Beispiele von Arbeitnehmern, die Zeitkredit nehmen (Laufbahnunterbrechung)

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode vollzeitlich Zeitkredit:

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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode teilzeitlich Zeitkredit (3 Tage Arbeit und 2 Tage Zeitkredit 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 Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

Beispiel eines Unternehmens, in dem für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung für Arbeitszeitverkürzung gilt als für Vollzeitarbeitnehmer

K. In einem Unternehmen arbeitet ein Vollzeitarbeitnehmer auf Jahresbasis 38 Stunden pro Woche. Ihm werden 2 Stunden pro Woche als Ausgleichszeit gewährt, die zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, in dem die Tage genommen werden.
Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 40
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 40
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

In einem Unternehmen wird ein Arbeitnehmer halbzeitlich an 5 Tagen pro Woche, 3.48 Stunden/Tag beschäftigt. Er hat Anspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung auf der Basis nicht gezahlter Ausgleichszeit und eine anteilmäßige Erhöhung des Stundenlohns.
Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (3,80 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

C. ALLGEMEIN

Datum, an dem der Urlaub beginnt

6.1.350 Dieses Datum des Urlaubsbeginns muss nur von den Arbeitgebern gemeldet werden, die dem LSS beigetreten sind, die im Laufe des Jahres Arbeitnehmer gemeldet haben, für die das Urlaubsgeld durch das LJU oder eine andere Urlaubskasse zu zahlen ist.

Datum, an dem ihre Arbeitnehmer im folgenden Jahr Urlaub nehmen, oder wenn verschiedene Perioden festgelegt werden, Datum der **wichtigsten Urlaubsperiode**. Wenn die Arbeitnehmer ihren Urlaub abwechselnd nehmen, Datum ihres ersten Urlaubs. Er muss nur im vierten Quartal des Jahres gemeldet werden.

Dieses Datum ist für den Arbeitgeber insgesamt eine Information im Block „Arbeitgebermeldung“ und kann deshalb nicht bei jedem Arbeitnehmer getrennt angegeben werden.

Dieses Datum wird nur zur Information für die Urlaubskasse verlangt.
Bestimmte Urlaubskassen zahlen ihre Urlaubsgelder nämlich an einem einzigen, festen Datum, während andere Urlaubskassen das Urlaubsgeld der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers jedes Jahr in der gleichen Periode zahlen. Die Urlaubskassen können aber das Datum des Urlaubsbeginns berücksichtigen, das der Arbeitgeber auf der Meldung des vierten Quartals angibt, wenn sie den Zahlungskalender anwenden müssen (z.B. um das Gleichgewicht in diesem Kalender anlässlich der Löschung oder Erzeugung von Arbeitgebern zu behalten).

Zur Erinnerung: Laut Gesetz müssen die Urlaubskassen das Urlaubsgeld zwischen dem ersten Arbeitstag im Mai und dem letzten Arbeitstag im Juni und insbesondere zum Zeitpunkt des Haupturlaubs bezahlen.

Wichtiger Hinweis: Diese Angabe (auf der Meldung des vierten Quartals) des Datums des Urlaubsbeginns reicht nicht aus, um den Zahlungstermin automatisch zu ändern. Die Arbeitgeber, die feststellen, dass der Zahlungstermin, den ihre Urlaubskasse wählt, der Realität ihres Unternehmens nicht (länger) entspricht, (z.B. weil der Anfang des Haupturlaubs der Arbeitnehmer des Unternehmens geändert wurde oder weil es eine neue Regelung gibt) können ihre Urlaubskasse direkt kontaktieren, um diesen Zahlungstermin zu ändern.

Zur Information: Die Arbeitgeber und ihre Sozialsekretariate können die Zahlungstermine des Urlaubsgeldes der verschiedenen Urlaubskassen jedes Jahr ab April auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abfragen (Anwendung Urlaubsbestand).

K A P I T E L 4

Meldung der Lohnangaben

6.1.401 Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile**.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer also verschiedene Lohnelemente empfängt, die zum selben Code gehören, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt. Nur für die Lohnkomponenten bei Code 2 muss eventuell eine weitere Aufschlüsselung erfolgen.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG

6.1.402 Dies ist die laufende Nummer der Bezahlungen 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.

B. ZAHLUNGSCODE

6.1.403 Ziel des Zahlungscodes ist es, zu bestimmen, um was für Vorteil es sich handelt. Am Ende der Besprechung der Lohncodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Meldung anzugebenden Lohncodes erklärt wird.

Ziel der folgenden Beschreibungen ist es vor allem, anzugeben, mit welchem Lohncode eine bestimmte Lohnkomponente übereinstimmt. Eine komplette und detaillierte Besprechung des Lohnbegriffs, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, finden Sie in Teil 3, Titel 1 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

CODE 1

Dies ist im Grunde eine Restkategorie, in der alle Beträge, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden, anzugeben sind, es sei denn, dass sie unter einem der folgenden Codes angegeben werden. Dieser Code gibt stets die Vorteile an, die **direkt mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen.**

Dies sind unter anderem:

- Lohn für effektive Arbeit,

- Lohnzulage,

- garantierter Lohn im Falle einer Krankheit und eines Unfalls (garantierter Tageslohn, garantierter Lohn für die erste Woche und garantierter Monatslohn für Tage, die unter Leistungscode 1 angegeben werden). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und gemeinrechtliche Unfälle als auch um

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,

- einfaches Urlaubsgeld für Angestellte,

- Prämien, die im Verhältnis zur Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden,

- Sachvorteile,

- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,

- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,

- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,

- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,

- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung.

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

CODE 2

Prämien und ähnliche Vorteile, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich im Meldequartal gearbeiteten Tage gewährt werden.**

Es handelt sich um Vorteile, **auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden** und deren Gewährung völlig unabhängig von den im Quartal erbrachten Leistungen ist.

Einige Beispiele:

- Jahresendprämien;

- Sachgeschenke in bar, in Geld oder in Form von Gutscheinen (selbstverständlich sofern sie nicht der Bedingung entsprechen, um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden – siehe Teil 3);

- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen;

- Dienstalterzulagen.

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

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Frequenz von sechs oder mehr Monaten 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 diesem Code angegebenen Vorteile muss auch die Frequenz der Bezahlung angegeben werden (siehe weiter).

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

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

CODE 3

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden.**

Es handelt sich **ausschließlich** um folgende Entschädigungen, auf die kraft Art. 19, Paragraph 2° des KE vom 28.11.1969 Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden:

- Entschädigungen wegen ordnungswidriger Beendigung des Arbeitsvertrags;

- an den Arbeitnehmer gezahlte Entschädigungen, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet wird;

- Entschädigungen, die Delegierten oder Bewerbern bei Betriebsräten oder Ausschüssen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gestaltung am Arbeitsplatz oder Gewerkschaftsvertretern für den Fall bezahlt werden, dass sie nicht wieder aufgestellt werden;

- Eingliederungsentschädigungen, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern im Alter von mindestens 45 Jahren gewährt werden (ab 07.04.2008 ist dies auch für Arbeitnehmer unter 45 Jahren möglich), die in einer Beschäftigungszelle eingetragen sind.

Es handelt sich deshalb nicht um den Lohn für die Kündigungsperiode, sondern um die Entschädigungen, die bezahlt werden müssen, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist geleistet werden muss, oder um Eingliederungsentschädigungen, die während höchstens 6 Monaten (3 Monate für Arbeitnehmer unter 45 Jahren) an bestimmte, durch die Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer gezahlt werden.

Nur für die mit diesem Code anzugebenden Lohnangaben muss das Anfangs- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode angegeben werden (siehe weiter). Für die Anwendung der sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen einen Zeitraum decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

CODE 4

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden.**

Es handelt sich hier um Beträge:

- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden;
- auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden;
- die nicht durch Code 3 gedeckt werden.

Beispiele: Abschiedsprämien (Abfindungen), Entschädigungen wegen einer Wettbewerbsverzichts-klausel usw.

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

CODE 5

Prämien, die infolge der Einschränkung der Arbeitsleistungen im Rahmen von **Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit gewährt werden.**

In diesem Feld geben Sie die Beträge an, die Arbeitnehmern zugebilligt werden, die im Rahmen **gesetzlicher** Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust beschränken. Es betrifft hier nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet wurden (die Codes sind nicht mehr anwendbar). Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

Unter diesem Lohncode müssen auch die Prämien gemeldet werden, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 gewährt werden, dies aber **NUR für die Arbeitnehmer, die unter die Pensionsregelung des Privatsektors fallen.** Die „Prämien“, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung statutarischen Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor gewährt werden, die für eine staatliche Pension in Betracht kommen, dürfen Sie unter Lohncode 1 angeben.

CODE 6

Die Entschädigungen für **Stunden, die keine Arbeitszeit sind.**

Es handelt sich um die Entschädigungen für Stunden, die im Sinne des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 keine Arbeitszeit sind, die infolge eines KAA gewährt werden, das innerhalb eines paritätischen Organs vor dem 01.01.1994 geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt wurde. Wichtigstes Beispiel: die Entschädigungen für Inaktivitätsstunden im Transportsektor (die sog. Überbrückungszeit).

Aufgrund der allgemeinen Tragweite der europäischen Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben und die daraus hervorgehenden Königlichen Erlasse, die für eine Reihe von Sektoren die Entschädigung für **Bereitschaftszeit** regeln, fallen diese Entschädigungen ebenfalls unter den Lohncode 6. Es handelt sich hier jedoch um den Lohn, den Arbeitnehmer, die Verkehrstätigkeiten ausüben (bei einem Arbeitgeber, der jedoch nicht zwangsläufig zum Transportsektor gehört), für Stunden erhalten, die keine Arbeitszeit sind.

CODE 7

Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld (mit Ausnahme der Angestellten mit einem Vertrag über zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit). Es betrifft das nach dem 31.12.2006 gezahlte Urlaubsgeld.

CODE 8

Es handelt sich **ausschließlich** um einen Zuschlag von 6,00 EUR für die Beschäftigung an einem Samstag oder am Tag vor ienem Feiertag und von 12,00 EUR für eine Beschäftigung an einem Sonntag oder einem Feiertag, die für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor anzugeben ist, für die:

- eine Berechnung der Dimona-Stunden mit Angabe der Anfangs- und Endzeit durchgeführt wurde, wobei der Arbeitnehmer hauptsächlich durch Trinkgeld in einer Funktion entlohnt wird, für die eine Tagespauschale anzugeben ist
- eine Dimona-Light-Meldung mit Angabe der Anfangszeit und des Zeitfelds (5 oder 11 Stunden) durchgeführt wurde und eine entsprechende Tagespauschale anzugeben ist.

Unter dem Einfluss der Entwicklung der Löhne und des GDMME erhöht sich der Grundbetrag wie folgt:

Pauschale Wochenendzulage	2.Quartal 2008	3. Quartal 2008	4. Quartal 2008	1. Quartal 2009
Samstag (oder am Tag vor einem Feiertag)	6,33	6,46	6,70	7,10
Sonntag (oder Feiertag)	12,66	12,91	13,40	14,20

Der unter diesem Code angegebene Betrag ist daher ein Vielfaches der jeweiligen Pauschalen, wie oben angegeben.

Was die Ermäßigungen und Referenzlöhne betrifft, hat diese Code die gleiche Auswirkung wie der bestehende allgemeine Lohncode 1.

Der Königliche Erlass vom 30.04.2007 (BS 05.06.2007), der die Dimona-Vorschriften für Horeca-Gelegenheitsarbeitnehmer ändert und die Pauschallöhne überprüft, ist die Grundlage für diese Zuschläge. Dieser Code ist ab 01.07.2007 wirksam.

CODE 9

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **fristlosen Kündigung wegen Berufsunfähigkeit gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden.** Im Gegensatz zum Lohncode 3 handelt es sich hier **aussschließlich** um statutarische Beamte.

Es handelt sich hier u. a. um statutarische Beamte, die als definitiv berufsunfähig eingestuft wurden, sofern sie zwei Mal in Folge die Bewertung "ungenügend" erhalten und bezüglich derer die Ernennungsbehörde beschlossen hat, die Kündigung gegen Zahlung einer Vertragsbruchentschädigung unverzüglich durchzuführen (Erlass der Flämischen Regierung vom 13.01.2006 über die Bestimmung der Rechtsstellung des Personals der Flämischen Regierung - BS 27.03.2006). Diese Bestimmung besteht anscheinend bereits seit Längerem. Der Code wird rückwirkend ab 01.01.2004 eingeführt. Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn für die Kündigungsfrist, sondern um Entschädigungen, die der Arbeitgeber zahlen muss, weil keine oder eine

zu kurze Kündigungsfrist eingehalten wurde.

Wie für Code 3 sind für die mit diesem Code anzugebenden Lohnangaben das Beginn- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode anzugeben. Für die Anwendung der sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen einen Zeitraum decken, der am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

Die für diese Entschädigung geschuldeten Beiträge sind die gleichen wie diejenigen auf der vorangegangenen Beschäftigungszeile, was daher in den meisten Fällen nur die Gesundheitspflege betrifft. Daneben muss auch noch eine Meldung des Sonderbeitrags für entlassene Beamten gemäß dem Gesetz vom 20.07.1991 über soziale und sonstige Bestimmungen (BS 01.08.1991) vorgenommen werden.

CODE 10

Bestimmte Vorteile, auf die **keine Beiträge für die Soziale Sicherheit** geschuldet werden.

Persönliche Nutzung eines **Firmenwagens** für den Verkehr zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und Privatnutzung.

Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurückgelegten km für die private Nutzung und den Verkehr zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit dem in der nachstehenden (am 01.01.09 aktualisierten) Tabelle ausgewiesenen Betrag multiplizieren.. Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die entsprechende Steuerregelung (auf der Website http://www.fiscus.fgov.be der Steuerverwaltungen).

Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil pro km in EUR	Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil pro km in EUR
4	0,1750	12	0,3830
5	0,2054	13	0,4071
6	0,2270	14	0,4223
7	0,2511	15	0,4401
8	0,2739	16	0,4527
9	0,2980	17	0,4616
10	0,3297	18	0,4730
11	0,3614	19 und mehr	0,4819

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

CODE 11

Es werden keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet auf die mit Lohncode 11 angegebenen Beträge.

Es betrifft das einfache Abgangsurlaubsgeld, das Angestellten (Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern) nach 31.12.2006 gezahlt wird.

CODE 12

Es werden keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet auf die mit Lohncode 12 angegebenen Beträge.

Es betrifft den Teil des einfachen Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht und vom früheren Arbeitgeber, der ihn mit den Lohncodes 7 und 11 angegeben hat, vorzeitig gezahlt wurde. Achtung: Wenn auf das vom vorangegangenen Arbeitgeber gezahlte einfache Urlaubsgeld Sozialsicherheitsbeiträge erhoben werden, die vom neuen Arbeitgeber zu zahlen sind, wird dies mit Lohncode 1 angegeben. Ausführlichere Hinweise finden Sie unter § 3.1.307.

CODE 20
Bestimmte Vorteile, auf die keine Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden. Diesen Code muss man NUR für pensionierte Arbeitnehmer verwenden, d.h. für Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Alters- bzw. Hinterbliebenenpension haben. Die verlangten Angaben dienen nämlich zur Kontrolle einer Kumulation einer Alters- und Hinterbliebenenpension mit einem Einkommen aus einer Berufsaktivität.
Dieser Code wird u.a. für die aufgelisteten Vorteile verwendet.
Lohn im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls:
- Garantierter Wochenlohn – zweite Woche;
- Garantierter Lohn – Entschädigungen kraft KAA Nr. 12bis oder 13 bis.

Es handelt sich dabei sowohl um gemeinrechtliche Krankheiten und Unfälle als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.
Urlaubsgeld:
- Doppeltes Urlaubsgeld Angestellte (dies ist ein Bruttobetrag, d. h. vor Abzug des besonderen Arbeitnehmerbeitrags von 13,07%);
- Zusätzliches Urlaubsgeld kraft eines KAA von vor dem 31.12.1974;
- Doppeltes Urlaubsgeld Angestellte (dies ist ein Bruttobetrag, d. h. vor Abzug des besonderen Arbeitnehmerbeitrags von 13,07 %).

Sachvorteile:
- Arbeitsgeräte und Arbeitskleidung;
- Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine.

Arbeitnehmerspezifische Kosten:
- Rückerstattung für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;
- Mobilitätsentschädigung im Bausektor;
- Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten.

Lohn für einen Feiertag, der in eine Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit fällt (sofern darauf keine Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden).
Entschädigungen wegen der Beendigung des Arbeitsvertrags (außer den Entschädigungen, die unter den Codes „3“ und „4“ anzugeben sind).

C. ÜBERSICHTSTABELLE

6.1.404 Die u.a. Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes wieder, die in der DmfA verwendet werden müssen, und der Art und Weise, wie diese Angaben in der LSS-Meldung vor 2003 verarbeitet werden mussten.

Code in der DmfA	Lohncode (anzugeben in Spalte 3 „Art des Lohns“)
1	0
2	4
3	1,2,3
4	4
5	0
6	5
10	Kein Lohncode, wird aber erwähnt in Spalte 15 des Personalverzeichnisses
20	Angabe wurde nicht verlangt

Lohncode (anzugeben in Spalte 3„Art des Lohns“)	Code in der DmfA
0	1 oder 5
1	3
2	3
3	3
4	2 oder 4
5	6

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

6.1.405

Diese Angabe müssen Sie nur für die unter Code 2 (s.o.) angegebenen Lohnelemente mitteilen. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine andere Zahlungsfrequenz haben.

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

Beispiele:
Jeden Monat = „1“
Halbjährlich = „6“
Jährlich= „12“
Alle zwei Jahre = „24“

Wenn es sich um Einmalprämien oder um Prämien handelt, die mit einer unregelmäßigen Periodizität bezahlt werden, geben Sie „0“ an.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. So muss eine Jahresendprämie, das in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird, mit Zahlungsfrequenz „1“ angegeben werden; wenn das Geld aber einmalig am Ende des Jahres ausgezahlt wird, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

6.1.406

Diesen Prozentsatz müssen Sie **nur** angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenlohnerhöhung handelt. Bei diesen Regelungen wird der Ausgleichstag nicht zum Zeitpunkt gezahlt, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern indirekt zu dem Zeitpunkt, zu dem die „Mehrleistungen“ erbracht werden, mit anderen Worten: Der Lohn, der für eine bestimmte Anzahl gearbeiteter Stunden gezahlt wird, deckt auch den Ausgleichstag, der nicht zu dem

Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird. Wenn die Ausgleichstage zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden, muss dieser Prozentsatz nicht angegeben werden.

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

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

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

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

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

F. BEZAHLUNG

6.1.407 Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer folglich verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt (siehe allerdings die bei Code 2 erörterte Ausnahme im Falle einer unterschiedlichen Frequenz).

K A P I T E L 5

Meldung der Leistungsangaben

6.1.501 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 addiert.

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

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

6.1.502 Wie Sie die Arbeitszeitangaben melden, hängt von der Art und Weise ab, wie Ihr Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dabei gibt es einen wesentlichen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt.

6.1.503 Die Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern wird **nur** in Tagen angegeben.

Wenn Tage gemeldet werden, gilt nicht länger die Regel, dass jeder begonnene Tag für einen ganzen Tag gilt. Stattdessen wird die Arbeitszeit in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage abgerundet.

Also wird nicht die Anzahl der halben Tage, sondern die Anzahl der Tage auf einen halben Tag genau angegeben.

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

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Tage normaler effektiver Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

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

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 3,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt.

6.1.504 In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, wird die Arbeitszeit **sowohl in Stunden als auch in Tagen** ausgedrückt.

Diese Meldung in Stunden und in Tagen gilt auch für bestimmte Vollzeitarbeitnehmer.
Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saisonarbeiter, Gelegenheitsarbeiter (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit), Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen, Saisonarbeiter und Tageseltern, die keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Beispiel 1: Ein Teilzeitarbeiter, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Tage normaler effektiver Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden normaler effektiver Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeiter, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage Urlaub genommen und hat an den restlichen Tagen (d.h. an 28 ganzen und 3 halben Tagen) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 29,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 2,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden normaler effektiver Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

3. Berechnung der Tagesanzahl

6.1.505

Wenn sich ein (Vollzeit- oder Teilzeit-) Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter 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 Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität 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. Diese Berechnung kann aber auch pro Zahlungsperiode erfolgen.

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

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

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

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, 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).

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

Leistungscode.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal bzw. in der Zahlungsperiode am meisten 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 Vollzeitarbeitnehmer, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

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

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

Er wird mit 62,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und 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 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und 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 Tage normaler effektiver Arbeit 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.

4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung

6.1.506 Für die Meldungen ab dem dritten Quartal 2004 ist die Umsetzung in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche nicht mehr möglich.

5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft

6.1.507 Neben den Tagen oder Stunden (siehe oben) müssen Sie für diese Arbeitnehmer auch die Anzahl der Flugminuten angeben.

6. Meldung von Ausgleichsruhezeit

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

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

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden:

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

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

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

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

Wir weisen auf die Situation von Arbeitnehmern mit einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit von beispielsweise 13 Stunden pro Woche hin, die ihre Leistungen auf veränderlicher Basis erbringen. Dies bedeutet, dass zum Beispiel rege Wochenenden mit 26 Stunden auf arbeitsfreie Arbeitswochen folgen. Auf halbjährlicher oder jährlicher Basis wird jedoch die vertraglich festgelegte Stundenzahl (13) geleistet. Außerdem erhält der Arbeitnehmer am Ende jedes Bezahlungszeitraums unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden den gleichen Lohn. Eine fehlerfreie Meldung bedeutet, dass Sie das Feld "Rechtfertigung der Tage" (siehe Absatz 6.1.509) nicht gebrauchen, sondern Ausgleichsruhetage und den damit verknüpften Lohn in dem Quartal angeben, in dem die Tage genommen wurden. Der Arbeitnehmer wird auf diese Weise jedes Quartal mit der Anzahl der Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird.

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und, für Teilzeitarbeiter sowie für Vollzeitarbeiter, die als Teilzeitarbeiter betrachtet werden, gleichfalls 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.

Für Arbeitnehmer, für die Stunden angegeben werden müssen, erhöhen diese Stunden mit Mehrleistungen die Anzahl der unter Code 1 mitgeteilten Stunden.

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

7. Rechtfertigung der Leistungen

6.1.509

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, erfolgt eine Fehlermeldung.

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 selbstverständlich berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, 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 Tagen pro Woche und danach 6 Wochen an 4 Tagen pro Woche. 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, beispielsweise hat er einen Vertrag, um jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung = 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit, und diese Person arbeitet zusätzlich zu seinem Vertrag zehn Tage extra. 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 erforderlich, 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 vermutet werden würde.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass eine Beschäftigungszeile ohne Angaben von Leistungen unmöglich ist (es sei denn, eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung wird angegeben). Fehlen deshalb diese Angaben, 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 z.B. für den Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

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

In diesem Feld können Sie einen der folgenden Codes benutzen:

1. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.

2. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal weniger Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.

3. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

4. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist, und im Quartal weniger Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.

6. Eine Kombination von 3 und 5 oder 4 und 5.

7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war), keine Leistungen erbringen musste.

8. Ein Arbeitnehmer, der teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und für einen Teil seiner Leistungen ohne Lohn zu melden ist. Dies ist eine Folge der Regel, dass die Sozialsicherheitsbeiträge in einem bestimmten Quartal nur auf entweder den festen Lohn bzw. den Pauschallohn für dieses Quartal (nämlich auf den höchsten Betrag) bezahlt werden dürfen. Wenn ein Arbeitnehmer für seine normalen Leistungen nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und in diesem Quartal einen festen Lohn als Kündigungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn (für die Kündigungsentschädigung) den Pauschallohn für das Quartal überschreitet. Die Beiträge für die Soziale Sicherheit werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn angegeben.

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

Folglich gibt es einen erheblichen Unterschied in der Meldung von Arbeitnehmern, die gemäß einer variablen Arbeitsregelung arbeiten, aber in einem Fall einen festen Grundlohn erhalten und im anderen Fall entsprechend ihrer Leistungen bezahlt werden.

A) Meldung einer variablen Arbeitsregelung (mit oder ohne Zyklus) mit einer **festen** Entlohnung: Der Arbeitnehmer wird jeden Monat auf der Grundlage einer vertraglichen Arbeitszeit von beispielsweise 19 Stunden pro Woche ungeachtet der geleisteten Stunden entlohnt.

Wir weisen auf die Situation von Arbeitnehmern hin, die gemäß einer vertraglich festgelegten durchschnittlichen Arbeitszeit beschäftigt werden, aber ihre Leistungen auf variabler Basis erbringen, sodass von Quartal zu Quartal erhebliche Unterschiede auftreten können. Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer während eines ganzen Quartals keine Leistungen erbringt, aber unabhängig von seinen tatsächlichen Leistungen jeden Monat den gleichen Lohn auf der Grundlage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erhält (z. B. 19 Stunden). Das LSS geht davon aus, dass der Arbeitnehmer in dem Quartal, in dem er keine oder weniger Leistungen erbringt, Tage ausgleicht, die er in einem anderen Quartal zusätzlich gearbeitet hat. Der Arbeitgeber gewährt diese Ausgleichsruhetage und den damit verknüpften Lohn in dem Quartal, in dem sie genommen werden. *Das Feld "Rechtfertigung der Tage" darf nicht benutzt werden. Der Arbeitnehmer wird mit der Anzahl der Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird.* Lesen Sie auch das Beispiel in Absatz 6.1.508 (Mehrleistungen, die ausgeglichen werden).

B) Meldung einer variablen Regelung **mit** Zyklus und mit einer **variablen** Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Im Feld „Rechtfertigung der Tage“ ist jedoch ein Code anzugeben für die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung eingestellt werden, wenn infolge des Zyklus der Unterschied zwischen der Anzahl der meldepflichtigen Tage und der Arbeitsregelung zu groß wird. Beachten Sie, dass das Arbeitssystem während des Arbeitszyklus dasselbe bleibt, da es der durchschnittlichen Anzahl der Tage pro Woche entspricht, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Zyklus gearbeitet hat. Für die Quartale, in denen der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Arbeitssystem zu viele Leistungen erbringt, verwenden Sie Code 1 oder 3, wenn der Arbeitnehmer relativ betrachtet zu

wenig geleistet hat, 2 oder 4. Im Falle einer Beschäftigungszeile, bei der während des gesamten Quartals keine Leistungen erbracht wurden, verwenden Sie Code 7. Lesen Sie auch Absatz 6.1.312.

C) Meldung einer variablen Regelung **ohne** Zyklus und mit einer **variablen** Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Da in jedem Quartal die Anzahl der Tage pro Woche des Arbeitssystems neu berechnet wird, dürfen Sie die Codes 1 oder 3 und 2 oder 4 nicht verwenden. Falls während eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, entspricht das Arbeitssystem „0“ und Sie müssen Code 7 verwenden. Lesen Sie auch Absatz 6.1.312.

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

6.1.510

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 die betreffenden Löhne) je **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln.

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

Ferner ist 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.

Die Codes sind aufgeteilt in „**normale Codes**“ und „**Hinweiscodes**“.

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

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle für die 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 Einrichtungen der Sozialen Sicherheit diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigung wichtig.

Um die Besprechung der Codes nicht zu erschweren, werden bei den Codes stets Tage gemeldet. Selbstverständlicher Weise muss für die sowohl Tage als auch Stunden anzugeben sind (u.a. Teilzeitarbeitnehmer), pro Code auch die Anzahl der Stunden mitgeteilt werden.

Am Ende der Besprechung der Leistungscodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Meldung anzugebenden Leistungscodes erklärt wird.

1. Normale Codes

6.1.511

CODE 1

- **normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);**
- **Überarbeit ohne Ausgleichsruhe;**
- **Ausgleichsruhe, die weder Ausgleichsruhe im Bausektor noch Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung ist (siehe jedoch Code 20 für Ausgleichsruhezeit mit dem System der Stundenlohnerhöhung);**
- **Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn;**
- **Periode der Kündigungsfrist oder Periode gedeckt durch die Kündigungs- oder die Eingliederungsentschädigung;**
- **kurzfristige Beurlaubung;**
- **zwingender Grund mit Lohnfortzahlung;**
- **Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit;**
- **garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit;**
- **technische Störung im Unternehmen;**
- **Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes;**
- **Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags;**
- **andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (beispielsweise erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);**
- **der gesetzliche und zusätzliche Urlaub für Angestellte.**

Dieser Code umfasst alle Tage, für die ein Lohn bezahlt wird, auf den LSS-Beiträge geschuldet werden, die nicht separat gemeldet werden müssen. Jeder Tag, für den Sie einen Lohn bezahlt haben und der keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

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

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

- Auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungs-periode 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 Kalenderjahres übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

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

Die durch eine **Vertragsbruchentschädigung gedeckte Periode, die in Monatsraten** ausgezahlt wird, und die durch eine **Eingliederungsentschädigung** gedeckte Periode, die im Rahmen einer Umstrukturierung gewährt wird, werden für die verschiedenen Quartale, in denen die Entschädigung gezahlt wird, getrennt aufgeführt. Bezieht sich die Entschädigung auf mehrere Quartale, wird pro vollständigem Quartal für das Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile das Beginn- und Enddatum dieses Quartals angegeben, so dass das Beginn- und Enddatum der Periode, die durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckt ist, nur im ersten bzw. letzten Quartal der gedeckten Periode vorkommen.

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.

In Bezug auf Abwesenheiten mit **garantiertem Lohn** ist es wichtig zu wissen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme nach einer gemeinrechtlichen Krankheit oder bei Unfall, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wieder-aufnahme mindestens 14 Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und 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 Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

CODE 2

- **gesetzlicher Urlaub für Arbeiter**

Hier geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die der Arbeiter im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck erhält.

Unter diesem Code werden auch die Urlaubstage angegeben, die der Arbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

CODE 3

- **zusätzlicher Urlaub für Arbeiter**

Unter diesem Code werden die Tage angegeben, an denen der Arbeiter Urlaub genommen hat und die nicht unter Code 2 oder Code 12 angegeben werden.

Es sind deshalb durch den Arbeitgeber entlohnte Tage, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden.

CODE 4

- **Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor**

Es handelt sich um Tage, für die ein unvollständiger Lohn bezahlt wird. Sie dürfen diesen Code nur für Tage verwenden, an denen die Arbeiten bereits begonnen haben.

CODE 5

- **bezahlter Bildungsurlaub**

Es handelt sich um die Tage, für die der Arbeitgeber den Lohn zahlt und an denen der Arbeitnehmer die Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs beanspruchen kann. Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Regeln wird der Lohn für diese Tage durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung erstattet.

CODE 10

- **garantierter Lohn für die zweite Woche ;**
- **Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;**
- **Amt eines Sozialrichters.**

Die Tage einer zeitweiligen, vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigen, sind nicht in diesem Code

enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- **Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis**

Hier handelt es sich um die Tage:

- **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem gemeinrechtlichen Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung zahlt;
- **nach der ersten Woche** im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Arbeitsunfall- oder Berufskrankheits-versicherungs-leistung zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen mit Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines gemeinrechtliche Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern, wie erwähnt, unter Code „10“. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

CODE 12

- **Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens;**
- **Ausgleichsruhe im Bausektor.**

Dieser Code enthält **ausschließlich**:

- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch das für allgemein verbindlich erklärte KAA gewährt werden (= in den Sektoren Textil, Flachsbearbeitung und Diamanten);
- die Ausgleichstage, die im Bausektor im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt werden;
- die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichstage in den Sektoren Treibstoffhandel und Diamanten.

Sie dürfen diesen Code nur dann verwenden, wenn Sie in einem dieser Sektoren aktiv sind.

Es handelt sich hier nur um die Tage, die der Arbeitnehmer im betreffenden Quartal tatsächlich genommen hat.

CODE 13

- **Förderung des sozialen Aufstiegs**

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

CODE 20

- **Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung**

Unter diesem Code geben Sie die genommenen Ausgleichstage an, die im Rahmen einer Regelung anfallen, bei der eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen realisiert wird, **die nicht zum Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden**, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden. So deckt der gemeldete Stundenlohn eigentlich eine längere Periode als nur eine Stunde. Der Arbeitnehmer erzeugt nämlich eine mit der Arbeitszeitverkürzung übereinstimmende Periode einer nicht bezahlten Ausgleichsruhezeit.

Zusammengefasst kann man deshalb zwei Regelungen verwenden, um über Ausgleichstage eine Arbeitszeitverkürzung einzuführen:

einerseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: Diese Tage sind mit Leistungscode 1 zu melden;

andererseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: Diese Tage sind mit Leistungscode 20 anzugeben; der Code 20 muss deshalb auch verwendet werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit einem teilweisen oder vollständigen Lohnverlust einhergeht.

Für die Regelung des Ausgleichs im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird, muss auch der Prozentsatz für die Zahlung auf Jahresbasis (siehe Besprechung der Lohnmeldung) angegeben werden.

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

Die Ausgleichsruhezeit, die tatsächlich zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, geben Sie unter Code 1 an (mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe, für die ein separater Code (Code 12) vorgesehen ist).

CODE 21

- **Tage Streik/Lockout**

Unter diesem Code geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Abwesenheitstage infolge Lockout.

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

CODE 22

- **Gewerkschaftsauftrag**

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

CODE 23

- **Karenztag**

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

CODE 24

- **Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung**

Es handelt sich um Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Aussetzung der Erfüllung des Arbeits-vertrags 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 die höchstens 20

unbezahlten Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden.

CODE 25

- **bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung**
- **öffentliches Mandat**

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

CODE 26

- **Milizpflicht**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags aus Milizverpflichtungen.

CODE 30

- **unbezahlter Urlaub;**
- **alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, 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.

2. Hinweiscodes

6.1.512

Neben den o.a. „normalen“ Codes müssen Sie ggf. einige Angaben mit einem Hinweiscode mitteilen.

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 LSS über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. auch in Stunden oder Tagen je nach Art des Arbeitnehmers).

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 (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub);
- Code 51: Mutterschutz (= Mutterschutz, Mutterschaftsruhe und in Vaterschaftsurlaub umgewandelter Mutterschaftsurlaub bei Tod oder Hospitalisierung der Mutter) und Stillpausen (KAA Nr. 80);
- Code 52: Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub (zu verwenden für alle durch die

Leistungsversicherung gezahlten Tage, die den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen folgen);
- Code 60: Arbeitsunfall;
- Code 61: Berufskrankheit;
- Code 70: vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72;
- Code 71: Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen;
- Code 72: vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung;
- Code 73: Jugendurlaubstage und Seniorenurlaubstage;
- Code 74: vorgesehene, jedoch nicht erbrachte Leistungen von Tageseltern wegen der Abwesenheit von Kindern aus Gründen, die nicht durch die Tageseltern zu verantworten sind.
- Code 75: Pflege (zu verwenden für die vom LfA bezahlten Tage der Abwesenheit von der Arbeit im Hinblick auf die Erbringung von Pflegeleistungen)

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

Die für die frühere LSS-Meldung geltende Regel dass bestimmte Abwesenheiten nur zwölf Monate angegeben werden, entfällt. Das heißt, ein Arbeitnehmer muss mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit angegeben werden, bis er die Arbeit wieder aufnimmt oder sein Arbeitsvertrag gekündigt wird.

3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Meldung vor 2003 und der DmfA

6.1.513 TABELLE MIT ÜBEREINSTIMMUNGEN ZWISCHEN DER LSS-MELDUNG VOR 2003 UND DER DMFA

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten der Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls enthalten sind, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist.	1	50
Die Tage der vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, die Anspruch auf eine Entschädigung geben.	2	60
Die Tage der vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit, die Anspruch auf eine Entschädigung geben.	3	61
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten einer vorübergehenden, teilweisen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls enthalten sind und die den unter Code 2 (Code LSS-Meldung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, unter der Bedingung, dass der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	4	60
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten einer vorübergehenden, teilweisen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit enthalten sind und die den unter Code 3 (Code LSS-Meldung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, unter der Bedingung, dass der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	5	61
Die Ruhetage für die Mutterschaft.	6	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung einer schwangeren Arbeiterin oder einer Arbeiterin, die ihr Kind stillt und der es in Anwendung der Artikel 42 bis einschließlich 43 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 untersagt ist, ihre Arbeit fortzusetzen. Die Dauer der Gleichstellung für die Arbeiterin, die ihr Kind stillt, ist jedoch auf fünf Monate nach der Entbindung begrenzt.	7	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung wegen der Auferlegung prophylaktischen Urlaubs im Sinne von Artikel 239, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die obligatorische Sicherstellung medizinischer Pflege und Leistungen, der am 14.07.1994 koordiniert wurde.	8	50
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, die durch den Arbeitgeber anlässlich der zweiten Woche mit garantiertem Wochenlohn bezahlt werden.	10	10
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge der Umsetzung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub im Falle des Todes oder der Einlieferung ins Krankenhaus der Mutter. Im Falle des Todes ist der Vaterschaftsurlaub auf den restlichen Teil des Mutterschaftsurlaubs beschränkt. Im Falle der Hospitalisierung der Mutter ist die Dauer gleichfalls beschränkt.	16	51
Elternschaftsurlaub infolge des Königlichen Erlasses vom 29.10.1997 (Belgisches Staatsblatt vom 07.11.1997)	17	*
Elternschaftsurlaub infolge des Tarifvertrags mit Nr. 64 vom 29.04.1997 (Belgisches Staatsblatt vom 07.11.1997)	18	*

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Elternschaftsurlaub infolge des Tarifvertrags mit Nr. 64 vom 29.04.1997 (Belgisches Staatsblatt vom 07.11.1997)	18	*
Die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Ursachen (Aussetzung des Arbeitsvertrags oder des Lehrvertrags für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst ausgeübt werden, kraft Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).	21	71
Die Tage der Arbeitsunterbrechung, die die Folge eines Streiks im Unternehmen für die Arbeitnehmer sind, die daran teilgenommen haben, unter der Bedingung, dass dieser Streik mit dem Einverständnis oder der Unterstützung von einer der interprofessionellen Gewerkschaftsverbände durchgeführt wird, die im Nationalen Arbeitsrat vertreten sind.	22	21
Die Tage der Arbeitsunterbrechung aufgrund eines Streiks für die Arbeitnehmer, die kraft Artikel 73 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Arbeitsregelung und Arbeitslosigkeit als Arbeitsloser anerkannt werden, und vorbehaltlich der Genehmigung des Verwaltungsausschusses des Landesamtes für Jahresurlaub.	23	70
Die Tage einer Aussperrung.	24	21
Jugendurlaubstage	26	73
Arbeitsunterbrechung wegen des Einzugs zum Wehrdienst (abgeschafft seit dem 1.03.1995, außer den folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Wehrdienst im Ausland); die Tage einer Wiedereinziehung zum Wehrdienst, Arbeitsunterbrechung infolge des Dienstes beim Zivilschutz oder als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen (abgeschafft seit dem 01.03.1995 mit folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Dienst als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen im Ausland).	31-32-33	26
Die Tage, die dem Nachkommen von Bürgerpflichten gewidmet sind (z. B. Vormund, Mitglied eines Familienrats, Zeuge vor dem Gericht, Geschworener, Wähler und Mitglied eines Wahlbüros); die Tage, die der Ausübung eines öffentlichen Mandats gewidmet sind.	34-35	25
Zwischenzeitliche Ausübung einer Funktion in den Arbeitsgerichten oder Ausschüssen und Rechtskollegien, die im Hinblick auf die Anwendung der Sozialgesetzgebung eingesetzt wurden (Auftrag in einem paritätischen Ausschuss, einem Durchführungsausschuss einer Entscheidung eines paritätischen Ausschusses, einem Schlichtungsausschuss, einem Beratungsausschuss in Sachen Arbeitsvermittlung, einem offiziellen Ausschuss, der zur Untersuchung eines sozialen Problems eingerichtet wurde, einem Kontrollausschuss eines Urlaubsfonds).	36	10
Erfüllen eines Auftrags als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder einem nationalen Gewerkschaftskongress.	37	22
Unbezahlte und berechtigte Abwesenheit aus zwingenden Gründen in Anwendung von Kollektiv- oder Einzelverträgen (höchstens 10 Tage im Jahr).	38	24

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Die Tage, an denen an Kursen oder Seminaren zur sozialen Förderung teilgenommen wird, die kraft Artikel 1, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 über die Gewährung einer Entschädigung für soziale Förderung eingerichtet werden; die Tage, an denen an Praktika oder Seminaren zur Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsbildung teilgenommen wird, die durch repräsentative Arbeitnehmerverbände oder spezialisierte Anstalten eingerichtet wurden, die vom zuständigen Minister zugelassen wurden.	51	13
Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (zu verwenden für die sieben Tage, die den drei durch den Arbeitgeber bezahlten Tagen folgen)	52	52
Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn in Anwendung von Abschnitt 5 von Kapitel IV des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22.01.1985 über soziale Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn völlig unterbrechen und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	53	*
Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn in Anwendung von Abschnitt 5 von Kapitel IV des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22.01.1985 über soziale Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn als Voll- oder Teilzeitbeschäftigter verringern und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	54	*
Die Urlaubstage für die palliative Pflege als Folge des Artikels 100 bis des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22.01.1985 (eingefügt durch das Gesetz vom 21.12.1994 über soziale und diverse Bestimmungen) oder für Beistand oder Pflege eines Familienmitglieds oder Verwandten, das/der an einer schweren Krankheit leidet, und dies infolge von Artikel 5 des Königlichen Erlasses vom 06.02.1997.	55	*
Die Tage einer Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters im Sinne von Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.	81	72
Ruhetage, die im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung im Baugewerbe in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 213 vom 26.09.83. gewährt werden.	82	12
Normale, tatsächlich geleistete Arbeit oder angepasste Arbeit mit Lohnverlust	Bezahlter Tag	1
Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit	Bezahlter Tag	1
Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden	Bezahlter Tag	1
Arbeitsunfähigkeit mit Lohngarantie in der ersten Woche oder mit garantiertem Monatslohn	Bezahlter Tag	1
Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode	Bezahlter Tag	1
Kurzes Arbeitsversäumnis	Bezahlter Tag	1

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit	Bezahlter Tag	1
Feiertage während des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags	Bezahlter Tag	1
Andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);	Bezahlter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Angestellte	Bezahlter Tag	1
Zusätzlicher Urlaub für Angestellte	Bezahlter Tag	1
Technische Störung im Unternehmen (mit Lohnfortzahlung)	Bezahlter Tag	1
Schließung des Unternehmens zum Schutz der Umwelt (mit Lohnfortzahlung)	Bezahlter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Arbeiter	Urlaubstag	2
Zusätzlicher Urlaub für Arbeiter	Bezahlter Tag	3
Abwesenheit am ersten Tag wegen schlechten Wetters im Baugewerbe	Bezahlter Tag	4
(unvollständiger Lohn)		
Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;	Nicht vorgesehen	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß Tarifvertrag 12 bis/13 bis	1 oder 2	11
Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden (indirekte Bezahlung über Stundenlohnerhöhung)	Bezahlter Tag	20
Nicht durch den Arbeitgeber bezahlte Urlaubstage, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden oder Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe	Nicht vorgesehen	12
Karenztag	1	23
Unbezahlter Urlaub und alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden	Nicht vorgesehen	30

* : Angabe auf Beschäftigungszeile, Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

K A P I T E L 6

Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen

6.1.601 Wie oben erläutert, basiert die DmfA auf dem Prinzip, dass die Beitragsberechnung (sowohl die der normalen Beiträge als auch der Sonderbeiträge und der Beitragsermäßigungen) auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet werden.

Für die folgenden Sonderbeiträge müssen die Angaben jedoch nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer aufgeteilt werden: Hier reicht die Meldung der Gesamtsumme für das gesamte Unternehmen aus. Weitere Erklärungen zu diesen Sonderbeiträgen finden Sie in Teil 4 dieser „Allgemeinen Anweisungen für Arbeitgeber“.

MELDUNG DER EINBEHALTUNG DES DOPPELTEN URLAUBSGELDES IM PRIVATSEKTOR UND DES URLAUBSGELDES IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

6.1.602 Für die DmfA reicht es aus, dass Sie den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes (Privatsektor) oder den Gesamtbetrag des Urlaubsgeldes, die Kopernikus-Prämie und/oder die Umstrukturierungsprämie (öffentlicher Sektor) angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN

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

Diese Angabe wird nicht für jeden Arbeitnehmer separat mitgeteilt; es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

C. GEWINNBETEILIGUNGEN

6.1.604 Bestimmte Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden. In diesem Fall wird eine Einbehaltung von 13,07 % erhoben. Sie geben die Berechnungsgrundlage und die Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der durch die Medlung gedeckten Periode die Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

6.1.605 Ab dem 1. Quartal 2005 muss nur noch der vom Arbeitgeber geschuldete Gesamtbetrag angegeben werden. Daneben müssen die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge gemeldet werden.

K A P I T E L 7

Beitragsermäßigungen

A. ALLGEMEIN

6.1.701

In der DmfA werden alle Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, in einem gesonderten Funktionsblock angegeben. Für Ermäßigungen im Rahmen der kollektiven Arbeitszeit-verkürzung müssen auch Angaben in einem zweiten Funktionsblock ausgefüllt werden (siehe Rubrik „Zu erledigende Formalitäten“ in Teil 5).

Die meisten Beitragsermäßigungen werden pro Beschäftigungszeile berechnet. D.h. 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, Sie die Ermäßigungsbeträge pro Beschäftigungszeile einzeln auf der Meldung angeben müssen. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

Deshalb ist es nicht länger erforderlich – wie es in der früheren LSS-Meldung der Fall war, bestimmte Angaben im Zusammenhang mit Ermäßigungen pro Arbeitnehmer separat in einem der „Personalverzeichnisse“ mitzuteilen und danach die Ermäßigungen global im „Buchungsrahmen der Beitragsermäßigungen“ zu berechnen.

B. TABELLE MIT CODES

6.1.702

In der DmfA werden die Buchstabencodes, die in der früheren LSS-Meldung verwendet werden mussten, durch einen vierstelligen Zifferncode ersetzt.

Die u.a. Tabelle gibt den Zusammenhang zwischen diesem Buchstabencode und den Zifferncodes wieder.

Gleichfalls können Sie der Tabelle entnehmen, ob in der DmfA die Ermäßigung auf dem Niveau jeder einzelnen Beschäftigungszeile oder global für alle Leistungen des Arbeitnehmers berechnet werden muss, ob das Anfangsdatum der Ermäßigung mitgeteilt und ob die Berechnungsgrundlage für die Ermäßigung (= der Betrag, auf den ein Prozentsatz anzuwenden ist, um den Betrag der beantragten Ermäßigung zu ermitteln) angegeben werden muss.

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Datum Anfang	Niveau
	A	Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor			
0001	L	Arbeitsbonus	-	-	Arbeitnehmerzeile
0501	BS	Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Arbeitnehmerzeile
0601		Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	X	X	Arbeitnehmerzeile
1103	B3	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende; eingestellt durch Eingliederungsbetriebe	-	X	Beschäftigung
1105	B1	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende, die seit min. 12 Monaten arbeitssuchend und älter als 45 Jahre sind	-	X	Beschäftigung

1106	B2	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende, die seit min. 24 Monaten arbeitssuchend und älter als 45 Jahre sind	-	X	Beschäftigung
1111	B7	Übergangsperiode Activa-Plan – Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 75 %	-	X	Beschäftigung
1112	B8	Übergangsperiode Activa-Plan – Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 100 %	-	X	Beschäftigung
1131	X	Ermäßigung KE 483 [Hausangestellte (Hand- und Geistesarbeiter); Hauspersonal]	X	-	Beschäftigung
1142	BC	Übergangsperiode Eingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen und von Berechtigten auf soziale Eingliederung oder auf finanzielle Sozialhilfe.	-	-	Beschäftigung
1201	F1	Übergangsperiode Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen vor dem 01.01.2004	-	X	Beschäftigung
1353	R4	Übergangsperiode Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche – Folgeermäßigung	-	-	Beschäftigung
1501	BA	Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Beschäftigung
1511	WO	Wissenschaftliche Forschung	X	-	Beschäftigung
1521	-	Ermäßigung für Tageseltern	-	-	Beschäftigung
1531	-	Ermäßigung für Künstler	-	-	Beschäftigung
2001	Z1	Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren an das Sozialsekretariat (erster Arbeitnehmer)	-	-	Arbeitnehmerzeile

3000	Strukturelle Ermäßigung	-	
3100	Ältere Arbeitnehmer ab 57 Jahren	-	-
3101	Ältere Arbeitnehmer von 50 bis einschließlich 56 Jahren	-	-
3200	Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten Betriebsschließung in einer Periode von 24 Monaten	-	X
3201	Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	-	X
3202	Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	-	X
3203	Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	-	X
3210	Langzeitarbeitssuchende, die mindestens 45 Jahre alt sind 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	-	X
3211	Langzeitarbeitssuchende, die mindestens 45 Jahre alt sind 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 468 Tage in einer Periode von 27 Monaten	-	X
3220	Berufsübergangsprogramm, jünger als 45 Jahre alt mindestens 12 Leistungsmonate oder jünger als 25 Jahre, gering qualifiziert und mindestens 9 Leistungsmonate	-	-
3221	Berufsübergangsprogramm, jünger als 45 Jahre alt mindestens 24 Monate Leistungen	-	-
3230	Berufsübergangsprogramm, mindestens 45 Jahre alt mindestens 12 Monate Leistungen	-	-
3231	Berufsübergangsprogramm, mindestens 45 Jahre alt mindestens 24 Monate Leistungen	-	-
3240	Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 312 Tage/18 Monate oder 156 Tage/9 Monate	-	-
3241	Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 624 Tage/36 Monate oder 312 Tage/18 Monate	-	-
3250	Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 156 Tage/9 Monate	-	-
3310	Erste Anwerbungen: erster Arbeitnehmer mit Pauschale 1.000,00 EUR	-	X
3311	Erste Anwerbungen: erster Arbeitnehmer mit Pauschale 400,00 EUR	-	X

3320	Erste Anwerbungen: zweiter Arbeitnehmer	-	
3330	Erste Anwerbungen: dritter Arbeitnehmer	-	X
3410	Junge Arbeitnehmer, Sonderschule und gering qualifiziert	-	X
3411	Junge Arbeitnehmer, Sonderschüler und sehr gering Qualifizierte oder Sonderschüler, gering Qualifizierte und Behinderte, oder Sonderschüler, gering Qualifizierte und Personen ausländischer Herkunft.	-	X
3413	Junge Arbeitnehmer: vom 1. Januar des Jahres, in dem der junge Arbeitnehmer 19 Jahre alt wird, bis zu dem Quartal vor dem Quartal, in dem er 30 Jahre alt wird	-	-
3414	Kumulierung 3413 und 3410	-	X
3415	Kumulierung 3413 und 3411	-	X
3416	Kumulierung 3413 und 1201	-	X
3430	Junge Arbeitnehmer: bis 31. Dezember des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird	-	-
3500	Arbeitszeitverkürzung	-	-
3510	Viertagewoche	-	X
3520	Arbeitszeitverkürzung mit Viertagewoche	-	X
3601	Umstrukturierung - weniger als 45 Jahre	-	X
3611	Umstrukturierung - mindestens 45 Jahre	-	X

Für die Codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 und 3416 (Erstbeschäftigungsabkommen) und 1211 (KE Nr. 495 duale Ausbildung) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeit-nehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code in der Zone „Maßnahmen zur Beschäftigungs-förderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1 und 10 bis 18).

Arbeitnehmer, die im Rahmen der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor angeworben werden, müssen Sie in der DmfA nicht mehr mit einem Ermäßigungscode angeben (Ermäßigungscode „A“ in der früheren LSS-Meldung). Diese Arbeitnehmer werden nämlich mit einem separaten Arbeitnehmercode angegeben, für den die Ermäßigung mit dem Prozentsatz der geschuldeten Beiträge verrechnet wurde. Für sie muss allerdings eine Angabe in der Zone „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3). (Diese Arbeitnehmer wurden früher in den Personalverzeichnissen für bezuschusstes Vertragspersonal angegeben).

K A P I T E L 8

Studenten, für die der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSZUSCHLAG IN HÖHE VON 7,5 % ODER 12,5 % GESCHULDET WIRD

6.1.801 In der DmfAppl ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, sondern der Solidaritätsbeitrag von 7,51 % oder 12,51 % (der Beitrag von 0,01 % für den Asbestfonds ist darin enthalten). Es handelt sich um die Studenten, die in den Monaten Juli, August und September höchstens 23 Tage und/oder im restlichen Kalenderjahr höchstens 23 Tage arbeiten. Eine vollständige Eröterung dieses Solidaritätsbeitrags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie in Teil 4, Titel 4 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“.

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: Die Höhe des Solidaritätsbeitrags (= 7,51 % des Lohns für Leistungen im dritten Quartal 12,51 % für Leistungen im 1., 2. und/oder 4. Quartal)

ANZAHL DER TAGE: Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Ab dem dritten Quartal 2004 wird in der Meldung zwischen Studenten-Arbeitern und Studenten-Angestellten unterschieden. Der Solidaritätsbeitrag bleibt aber für die beiden der gleiche.

Ab dem zweiten Quartal 2009 geben Sie einen Studenten, der an einen Arbeitsvertrag gebunden ist, aber während eines ganzen Quartals keine Leistungen erbringt (erlaubtes Fernbleiben, Krankheit...) mit ‘0’ Tage und ohne Lohn an.

Das Anfangs- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen Sie in der DmfA nicht angeben. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Arbeitgeber, die die Löhne nicht monatlich auszahlen und für die ein Teil des Monats Juni deshalb in das 3. Quartal und ein Teil des Monats September in das 4. Quartal fallen kann, müssen berücksichtigen, dass die Prozentsätze des Solidaritätszuschlags anhand des **Kalenderquartals** bestimmt werden, in dem die Leistungen erbracht wurden.

K A P I T E L 9

Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird

6.1.901 In der DmfA wurde ein separater Funktionsblock vorgesehen, um die Frühpensionierten anzugeben, für die ein Sonderbeitrag an das LSS geschuldet wird.

Eine vollständige BesprechungErörterung dieser zweibeiden Sonderbeiträge und der Bedingungen, unter denen sie geschuldet werden, finden Sie in Teil 34, Titel 32 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber".

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie nur folgende Angaben machen:

CODE BEITRAG FRÜHPENSION

Mit diesem Code geben Sie an, welcher der beiden Sonderbeiträge geschuldet wird.
0 = der Pauschalbeitrag
1 = der besondere Ausgleichsbeitrag

ANZAHL DER MONATE

Dies ist die Anzahl der Monate des Meldequartals, für die der Arbeitgeber für diesen Frühpensionierten den Pauschalbeitrag auf dessen konventionelle Bezüge schuldet. Diese Angabe müssen Sie nicht ausfüllen, wenn nur der prozentuale Beitrag geschuldet wird.

BEITRAG

Der Betrag des Sonderbeitrags, der für den Frühpensionierten geschuldet wird.

K A P I T E L 1 0

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

6.1.1001 Ziel dieser Beiträge ist es, die Personen, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, unter bestimmten Bedingungen dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen.

Eine komplette Besprechungvollständige Eröterung dieser Maßnahme finden Sie in Teil 34 der Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Kranken-versicherung 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:

- Einen **Code**, der angibt, für welche Sozialversicherungsregelung die Eingliederung beantragt wird (Krankenversicherung oder Arbeitslosigkeit).
- Den **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 ggf. auf der Basis eines Lohns umgerechnet, der mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Den **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).

K A P I T E L 1 1

Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind

6.1.1101

Die folgenden Erläuterungen sind nur wichtig für:
- die Versicherungsanstalten gegen Arbeitsunfälle;
- den Fonds für Berufskrankheiten;
- die Arbeitgeber, die in Bezug auf Arbeitsunfälle für ihre eigene Versicherung sorgen.

Die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Rente, Entschädigung, Zulage oder Kapital infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben, und die zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko beim LSS gemeldet wurden, weil das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 völlig oder teilweise auf sie zur Anwendung kam, müssen weiterhin die Beiträge an das LSS entrichten, die ihnen durch dieses Gesetz auferlegt werden.

Es handelt sich hier ausschließlich um die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition unter die private Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten fielen (deren Beiträge für die Sektoren an das LSS zu entrichten sind). Die meisten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors unterliegen der spezifischen Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Sektors (Gesetz vom 03.07.1967). Für sie gilt das Folgende daher nicht.

Der Beitrag ist auf die Sektoren beschränkt, denen sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko unterlagen.

Je nach ihrer Eigenschaft zum betreffenden Zeitpunkt betragen die durch die Betroffenen geschuldeten Beiträge deshalb:
- Arbeiter, Angestellte, entlohnte Sportler und Hausangestellte: 13,07 %;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt: 4,70 %;
- bedürftige Jugendliche im Sinne des KE Nr. 499; 4,70 %;
- Jugendliche in der Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden: 5,57 % (diesen Prozentsatz auch bis Ende 2003 für Personen in der Periode der Teilzeitschulpflicht verwenden).

Diese Prozentsätze sind ab dem dritten Quartal 1992 unverändert gültig.

Hinweise:

a) Für entlohnte Sportler (mit Ausnahme der Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers), die vor dem 01.01.1998 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 11,05 %.

b) Für die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 11,05 %.

c) Für Hausangestellte, die vor dem 01.04.1983 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 12,20 %.

d) Die Einbehaltung von den Zulagen zu Lasten des Fonds für Arbeitsunfälle beträgt 13,07 %.

e) Der Beitrag wird gleichfalls durch die ober- und unterirdischen Arbeiter geschuldet, die unter das Erlassgesetz vom 10.01.1945 für Bergbauarbeiter fielen. Für sie beträgt der Beitrag 14,12 %. Dieser Prozentsatz gilt bis zum vierten Quartal 2002. Ab dem ersten Quartal 2003 ist das Erlassgesetz vom 10.01.1945 ungültig, und für

Bergbauarbeiter gilt auch ein Beitrag in Höhe von 13,07%.

Für anerkannte oder Industrielehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter und Personen, die durch einen Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung gebunden sind, werden keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten, wenn sie vor dem 01.01.2004 Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gewesen sind. Sie fielen in dieser Periode zwar unter das Gesetz vom 27.06.1969, für sie werden aber keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Für Unfälle oder Berufskrankheiten ab dem 01.01.2004 müssen für die gleichen Kategorien von Lehrlingen und Praktikanten genauso wenig Beiträge in der Periode einbehalten werden, die mit dem vierten Quartal des Jahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Für diesen Beitrag gelten hinsichtlich der Termine für das Überweisen von Vorschüssen und Salden die gleichen Regeln wie für normale Beiträge für die soziale Sicherheit (siehe Teil 2 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“).

Die folgenden Angaben müssen mitgeteilt werden: die Art der Entschädigung, der Grad der Arbeitsunfähigkeit und der Betrag der Entschädigung.

A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG

6.1.1102

Beschreibung	Code
Arbeitgeberkategorie 027 (Arbeitsunfälle)	
• Tägliche Entschädigung	01
• Jährliche Entschädigung	02
• Rente	03
• Kapital	04
• Zulage	05
• Jährliche Entschädigung für einen Unfähigkeitsgrad < 10 %	12
• Rente für einen Grad der Unfähigkeit < 10 %	13
• Zulage für einen Grad der Unfähigkeit < 10 %	15
Arbeitgeberkategorie 028 (Fonds für Berufskrankheiten)	
• Alle Entschädigungen	00

Die Codes 12, 13 und 15 dürfen nur verwendet werden, wenn infolge der Regelung nur eine Bezahlung im Jahr erfolgen muss. Auch in diesen Fällen empfiehlt es sich aber, eine einzige Meldung pro Quartal vorzunehmen. Verwenden Sie in diesem Fall jeweils die Codes 02, 03 oder 05.

B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

6.1.1103

Den Prozentsatz (zwischen 0,01 % und 100 %) angeben, der den Grad der Arbeitsunfähigkeit wiedergibt.

C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG

6.1.1104

Den Betrag angeben, der sich auf das Quartal bezieht.

Wenn in der Vergangenheit ein falscher Betrag für ein Quartal gemeldet wurde, darf dies nicht im laufenden Quartal berichtigt werden, sondern muss eine

Änderungsmeldung erfolgen.

K A P I T E L 1 2

Informationen statistischer Art

A. EINLEITUNG

6.1.1201 Die Daten auf den Quartalsmeldungen der Arbeitgeber werden zu verschiedenen Zwecken kontrolliert: Beispielsweise wird so die Begründetheit der Anträge auf Beitragsermäßigungen kontrolliert und die Korrektheit der Daten gewährleistet, die an die verschiedenen öffentlichen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit weitergeleitet werden, damit diese ihre Aufgaben ausführen können.

Daneben erstellt das LSS bereits seit geraumer Zeit Datenbanken zu statistischen Zwecken.

- So werden die durch die Arbeitgeber erteilten Informationen in der Absicht verarbeitet, Statistiken bezüglich Beschäftigung, Löhne und geleistete Tage zu erstellen. Diese Daten werden durch öffentliche, wissenschaftliche und soziale Einrichtungen, Sozialkassen usw. verwendet. Indem die Daten des LSS verwendet werden, wird vermieden, dass man dieselben Quellen (Personen, Arbeitgeber) unnötigerweise belästigen muss.
- Auch die Gesetzgebung kann somit korrekt angewandt werden. Einige besondere Beitragssätze und bestimmte Beitragsermäßigungen basieren auf der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die am Ende eines Quartals bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Das LSS verwaltet dazu eine statistische Datenbank, die Daten pro Arbeitgeber und sogar pro Arbeitgeberkategorie zusammenträgt.

Außerdem veröffentlicht das LSS seit den siebziger Jahren „dezentralisierte“ (oder „regionalisierte“) Beschäftigungsstatistiken. Arbeitnehmer, die am 30. Juni beschäftigt sind, werden nach der Gemeinde, in der sie beschäftigt sind, sowie nach der dort ausgeübten Wirtschaftsaktivität klassifiziert. Diese Daten werden in einer zweiten Datenbank gespeichert. Statistiken, die hierauf basieren, haben einen zentralen Platz in den Arbeitsmarktstatistiken eingenommen: Es sind nämlich die einzigen Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben.

Sowohl öffentliche Einrichtungen als auch solche mit Arbeitgeberbeteiligung haben das LSS offiziell gebeten, sein Angebot an Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben, zu erweitern.

B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS

6.1.1202 Die wichtigsten Daten in den statistischen Beständen des LSS beziehen sich auf die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt sind. Diese Berechnungen werden sowohl für den Arbeitgeber als Ganzes als auch für seine Arbeitgeberkennzahl(en) und für das zweite und vierte Quartal auch für seine Niederlassung(en) vorgenommen.

Jede Person auf der Quartalsmeldung wird als am Ende des Quartals beschäftigter Arbeitnehmer mitgezählt, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Es wurde mindestens eine Beschäftigungszeile auf der Meldung verwendet,
  - die sich nicht auf Kündigungsentschädigungen oder eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung bezieht,
  - wobei das Datum des Endes der Beschäftigung nicht vor den letzten Tag des Quartals fällt,
  - und auf der mindestens ein Tag mit einem normalen Code oder einem

Hinweiscode mit Ausnahme von Code 30 (unbezahlter Urlaubstag) angegeben wird.

Für einige gelegentlich beschäftigte Arbeitnehmer, die nicht für die Feststellung des Arbeitslosenbeitrags 1,60 % in Betracht kommen (siehe 3.2.204), basiert die Zählung auf der letzten Woche des Quartals; auf Beschäftigungsbescheinigungen (siehe § 7.1.401) wird die Anzahl dieser Arbeitnehmer separat angegeben.

C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (ZUD) – EINDEUTIGE UNTERNEHMENSNUMMER UND IDENTIFIZIERUNGSNUMMER DER NIEDERLASSUNGSEINHEIT

6.1.1203

Das Gesetz zur Gründung der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung anerkannter Unternehmensschalter sieht auch die Zuordnung einer eindeutigen Identifizierungsnummer für Unternehmen vor. Jeder Arbeitgeber wird auf diese Weise identifiziert werden müssen.

Die zentrale Unternehmensdatenbank nimmt auch, neben den Unternehmen, die Niederlassungs-einheiten auf (eine Niederlassungseinheit = jedes Unternehmen oder jede Unterabteilung [Werkstatt, Fabrik, Lager, Büro usw.], die an einem bestimmten geographischen Ort gelegen und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt-, Neben- oder Hilfsaktivitäten auf Rechnung des Unternehmens ausgeführt). Diese Niederlassungseinheiten bekommen eine eigene Identifizierungsnummer, die völlig unabhängig von der der Unternehmen ist, zu denen sie gehören.

Im Jahre 2004 haben die Zentrale Unternehmensbank und das LSS gemeinsam eine groß angelegte Aktion unternommen, um die Daten in Bezug auf die Arbeitgeber zusammenzutragen und zu prüfen, die Personal in verschiedenen Niederlassungen beschäftigen. Jedes beteiligte Unternehmen wurde nach einer Befragung über die Nummern seiner Niederlassungseinheiten informiert. Die Niederlassungseinheiten (Nummer, Adresse) können auf der Website der Zentralen Unternehmensdatenbank (*http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be*) abgefragt werden.

Wichtig: Wenn Sie feststellen, dass einige Niederlassungen fehlen, die Daten nicht korrekt sind oder einige Niederlassungen nicht mehr aktiv sind, können Sie:

Für Handelsunternehmen:

sich an einen Unternehmensschalter wenden, um diese Niederlassungen in die ZUD aufnehmen, berichtigen oder löschen zu lassen. Die am Unternehmensschalter erhaltenen Identifizierungsnummern können sofort in der DmfA-Meldung angegeben werden.

Für Nicht-Handelsunternehmen:

Kontaktieren Sie die Direktion Statistik des LSS, das die Niederlassungseinheiten registrieren lassen wird (sofern das Unternehmen als Arbeitgeber dem LSS beigetreten ist).

Für zusätzliche Informationen wenden Sie sich stets an die Direktion Statistik des LSS unter den folgenden Rufnummern: 02 509 31 18, 02 509 31 09 und 02 509 38 83, oder per E-Mail unter stat.cod@rsz.fgov.be.

D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG

6.1.1204

a) Obligatorische Angaben

Die Dimona-Meldung enthält ein Feld „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit“, die durch die Zentrale Unternehmensdatenbank festgelegt wurde. Diese Informationen werden gefordert bei Arbeitgebern, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, sogar wenn diese alle in der gleichen Gemeinde ansässig sind, und beziehen sich nur auf die letzte Situation des betreffenden Quartals: Die Informationen müssen deshalb nicht aufgeteilt werden, wenn ein Arbeitnehmer in diesem Quartal in mehreren Niederlassungen beschäftigt war.

Ab dem dritten Quartal 2006 werden die Angaben über die Niederlassungseinheiten **jedes Quartal** angefordert.

Arbeitgeber und Sozialsekretariate müssen für jeden Arbeitnehmer, der in die Quartalsmeldung aufgenommen wurde, **einschließlich der Studenten**, die Erkennungsnummer der Niederlassung angeben, in der er beschäftigt ist. Diese Verpflichtung gilt nur, sobald ein Unternehmen über mindestens zwei Niederlassungseinheiten verfügt.

Wichtig: Diese Verpflichtung gilt für alle Unternehmen, die in mehreren Niederlassungen Personal einstellen. Wenn ein Unternehmen oder ein Sozialsekretariat die Nummern der Niederlassungs-einheiten nicht kennt, muss das in § 6.1.1203 beschriebene Verfahren angewendet werden.

b) Der Begriff „Niederlassungseinheit“ ist in folgenden Fällen nicht erforderlich:

- Wenn der Arbeitgeber Frühpensionierte (Code 879) oder Pseudo-Frühpensionierte meldet, für die einer der Sonderbeiträge für die Frühpension oder Pseudo-Frühpension geschuldet wird, ist für diese keine Niederlassungseinheit erforderlich;
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 027 oder 028 angegeben werden (Personen, die an einer Berufskrankheit leiden oder einen Arbeitsunfall erlitten haben und die eine Rente, eine Entschädigung oder ein Kapital bekommen, von denen persönliche Beiträge einbehalten werden);
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 033, 099, 199, 299 oder 699 angegeben werden (meistens Fonds für Existenzsicherheit, die Arbeitnehmer melden, an die sie, als zahlender Dritter, einen Teil des Lohns zahlen);
- für das statutarische Personal des öffentlichen Sektors und damit gleichgesetzte Arbeitnehmer, für die eine zusätzliche Meldung vorgenommen werden muss, um ihnen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Kranken- und Invalidenleistungen zu gewähren.

c) Einige Sonderfälle:

- Bauunternehmen unterliegen Sonderregeln für ihr Baustellenpersonal: **Alle** Arbeitnehmer, die auf Baustellen beschäftigt sind, werden ungeachtet der Dauer der Baustelle der Niederlassungseinheit (dem Verwaltungs- oder technischen Sitz) zugeordnet, von der sie abhängen;
- reisendes Personal (Handelsvertreter, Transportpersonal, Wartungsteams, Kontrolleure usw.) werden der Niederlassungseinheit zugeordnet, die sie an erster Stelle beschäftigt (der Gesellschafts-, Verwaltungs-, Betriebssitz usw.);
- Zeitarbeitskräfte, die einem Unternehmen durch ein Zeitarbeitsbüro überlassen werden, werden dem Sitz des Zeitarbeitsbüros zugeordnet, von

dem sie abhängen;
- Personal, das durch das VDAB, Actiris oder die FOREM bezahlt und an Arbeitgeber aus dem nichtkommerziellen Sektor vermittelt wird (Tagesaktivitätszentren, PRIME-Projekte usw.), wirden dem öffentlichen Beschäftigungsamt zugeordnet, von dem sie abhängen;
- Arbeitnehmer, die zeitweilig ins Ausland entsendet werden, die jedoch weiterhin in Belgien sozialversicherungspflichtig sind, hängen immer noch von der Niederlassungseinheit ab, von der sie vor ihrer Entsendung abhingen;
- die Lehrkräfte und das damit gleichgesetzte Personal werden der Niederlassung der Bildungseinrichtung zugeordnet, der sie ursprünglich zugeordnet wurden. Wenn eine Bildungsanstalt mehrere geographisch getrennte Niederlassungen hat, die nun jeweils über eine eindeutige Niederlassungsnummer verfügen, muss das Personal so über diese Niederlassungen verteilt werden, dass jedes Personalmitglied nur an eine einzige Niederlassung gekoppelt ist.

Für alle anderen Fälle wenden Sie sich an die Direktion Statistik des LSS.

d) Erläuterungsschreiben zum Begriff „Niederlassungseinheit“

Auf Antrag der Sozialsekretariate wurde eine zusätzliche Erläuterung bezüglich der Nieder-lassungs-einheit erstellt, wie sie in der Zentralen Unternehmensdatenbank vorkommt, um eine Reihe strittiger Fälle zu klären.

Jeder dauerhafte Beschäftigungsort entspricht unabhängig von der Tätigkeit (kommerziell oder nicht kommerziell) einer Niederlassungseinheit des Unternehmens. Es gibt jedoch einige Beschränkungen.

- Wenn ein Arbeitnehmer zu Hause oder bei einem Kunden arbeitet, ist die Nieder-lassungseinheit der Ort, von dem er abhängig ist oder von dem aus er seine Anweisungen erhält und von dem aus die Arbeit organisiert ist. Dies bedeutet zum Beispiel:
  - dass Unternehmen für Aushilfsarbeit, Unternehmensberatungen, Wartungsfirmen... keine Niederlassungseinheit unter der Adresse des Kunden einrichten können, selbst wenn langfristige Verträge für die Dienstleistung vereinbart werden;
  - dass die Privatadressen der Heimarbeiter keine Niederlassungseinheiten sind (Telearbeiter, Inspektoren, Handelsvertreter usw.).
- Niederlassungseinheiten müssen über eine Unabhängigkeit im Rahmen einer dauerhaften oder fast dauerhaften Struktur verfügen. Dies bedeutet, dass es möglich sein muss, die physische Ansiedlung zu jedem Zeitpunkt Tag und Nacht zu identifizieren, dass die Nieder-lassungs-einheit über eine dauerhafte Infrastruktur und über eine Postanschrift verfügen muss:
  - Baustellen, Stände auf Messen und Ähnliches können nie als Niederlassungseinheit betrachtet werden:
  - Blutabnahmen, Untersuchungen des Dienstes für Kind und Familie, Bereitschaftsdienste der Krankenkassen, ständige Fortbildungen in Lokalen von Dritten... sogar auf regelmäßiger Basis sind **nie** Anlass zur Einrichtung einer Niederlassungseinheit unter diesen Adressen;
  - Räumlichkeiten von Krankenkassen, Gewerkschaften, ... die für diese Tätigkeiten dauerhaft gebunden sind, selbst wenn sie nur einmal pro Woche geöffnet sind, geben dagegen **sehr wohl** Anlass zur Einrichtung einer Niederlassungseinheit unter diesen Adressen.
- Die Niederlassungseinheiten werden unter dem Unternehmen eingerichtet, von dem sie abhängen:
  - Handelsgeschäfte, die von unabhängigen Franchisenehmern betrieben

werden, die über ihre eigene Unternehmensnummer verfügen. Niederlassungseinheiten werden daher unter der Unternehmensnummer dieses Geschäftsführers eingerichtet. Selbst wenn übergreifende Ketten dieser Franchisenehmer Personal zu Wartungsarbeiten vor Ort entsenden, werden diese nicht als Niederlassungseinheiten der Ketten betrachtet;

· wenn eine Cafetaria in einem Theater, Schwimmbad, Erholungspark ... an einen Dritten weitergegeben wird, wird eine Niederlassungseinheit eingerichtet, die von der Unternehmensnummer des Betreibers der Cafetaria abhängt.

- Jedes Unternehmen muss über mindestens eine Niederlassungseinheit verfügen. Die einzige Ausnahme ist die Auswirkung des Schutzes auf die Privatsphäre: die Beschäftigung von Hauspersonal.

E. EINTEILUNG NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEIT – NACEBEL-CODES

6.1.1205

Alle vom LSS gesammelten Daten werden nach der wirtschaftlichen Haupttätigkeit des Unternehmens oder der Niederlassungseinheit verteilt (siehe auch den folgenden Absatz). Die Einteilung nach Tätigkeitsbereich erfolgt gemäß der allgemeinen systematischen Einteilung der Unternehmen in den Europäischen Gemeinschaften sowie dem NACE-BEL und dies ausschließlich zu statistischen Zwecken und gemäß den Richtlinien der Generaldirektion der Statistik und der Wirtschaftsinformation des FÖD Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie (bisher bekannt als Nationales Institut für Statistik). Hierzu verwendet das LSS die Beschreibung der Tätigkeit, die der Arbeitgeber bei der Eintragung als Arbeitgeber angibt, die vom Arbeitgeber mitgeteilten Änderungen sowie alle möglichen verfügbaren Informationsquellen.

Wenn ein Unternehmen mehrere Tätigkeiten ausübt, wird ein NACE-Code für die Haupttätigkeit des Unternehmens zuerkannt: die Tätigkeit mit der höchsten Umsatzzahl oder, falls eine solche nicht vorhanden ist, die Tätigkeit, an der die größte Zahl von Arbeitnehmern beteiligt ist. Wenn ein Unternehmen mehrere Niederlassungen hat, wird diesen Niederlassungen theoretisch die Tätigkeit des Unternehmens zuerkannt, sofern die Niederlassung keine wesentlich andere Tätigkeit ausübt. Dann wird der Niederlassung der Tätigkeitscode dieser Tätigkeit zuerkannt. Die Zuerkennung erfolgt auf die gleiche, oben beschriebene Weise.

Die Zuteilung eines Tätigkeitscodes durch das LSS verleiht dem Unternehmen weder Rechte noch Pflichten. Falls Dritte, ob Privatorganisationen oder Behörden, für die Bestimmung des Anwendungsbereichs ihre Regeln für Tätigkeitsbeschreibungen anwenden, geschieht dies unter ihrer Verantwortung und sie können sich dabei nicht nur auf die vom LSS zugeteilten Codes berufen.

Seit 01.01.2008 ist eine neue NACE-BEL-Nomenklatur in Kraft getreten (NACE-BEL 2008 oder NACE Rev. 2). Sie ersetzt die seit 1993 gültige Nomenklatur, die 2003 geringfügig angepasst wurde. Die alte und die neue Nomenklatur sind gleichartig aufgebaut, aber der Inhalt der Codes ändert sich in bestimmten Fällen von Grund auf.

Das LSS hat die Umwandung der Codes im Arbeitgeberrepertorium durchgeführt. Die NACE-Codes sind im elektronischen Verzeichnis (Anwendung „WREP“ der Portalsite der sozialen Sicherheit) einsehbar und entsprechen der neuen Nomenklatur. Die Daten werden zudem automatisch in die Zentrale Unternehmensdatenbank aufgenommen und zwar sowohl für Unternehmen als auch für Niederlassungseinheiten.

Die Umwandlung geschieht zum großen Teil automatisch, jedoch muss eine große Zahl von Fällen individuell bearbeitet werden. Diese individuellen Beurteilungen

erfolgen soweit wie möglich anhand der bereits verfügbaren Informationen. Die Codes bestimmter Arbeitgeber können jedoch angepasst werden. Arbeitgeber, deren zugeteilter Code nicht richtig ist, können dies stets der Direktion der Statistik melden (E-Mail: stat.cod@rsz.fgov.be).

K A P I T E L 1 3

Nur für das LSS bestimmte Informationen

6.1.1301 Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmer- und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verwendet werden, sind die Informationen in diesem Block nur für das LSS bestimmt. Diese Angabe wird deshalb nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen.

A. MELDUNG "AUSHILFSKRAFT-GELEGENHEITSARBEITNEHMER HORECA-SEKTOR"

6.1.1302 Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor werden mittels einer gesonderten Arbeitgeberkennzahl angegeben. Aushilfskräfte, die als Gelegenheitsarbeitnehmer bei einem Entleiher im Horeca-Sektor eingestellt werden, unterliegen genauso wie normale Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor allen Regelungen der sozialen Sicherheit und sind in der Meldung nicht von anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden, da sie nach wie vor im Rahmen der allgemeinen Arbeitgeberkennzahl für den Sektor der Aushilfsarbeit angegeben werden.

Um diese Arbeitnehmer dennoch von Arbeitnehmern zu unterscheiden die nicht als Gelegenheitsarbeitnehmer eingestellt wurden, wurdeein Feld 'Aushilfskraft-Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor in einem neuen Funktionsblock „Informationen Beschäftigung“ eingerichtet, der an eine Beschäftigungszeile gekoppelt ist. Mit der Angabe „**E**“ in diesem Feld können diese Arbeitnehmer in der DmfA dennoch erkannt werden. Diese Angabe ist daher ausschließlich für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor einzutragen, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit eingestellt wurden.

B. STUNDENLOHN BAUSEKTOR

6.1.1303 In diesem Feld, das jährlich nur in der Meldung des 3. Quartals ausgefüllt werden muss und das nur für Bauarbeiter (einschließlich der Zeitarbeitskräfte im Bausektor) bestimmt ist, muss der Stundenlohn gemeldet werden, der am Ende dieses Quartals anwendbar ist.

C. IM RAHMEN DER „MARIBEL SOZIAL“-MASSNAHME ANGENOMMEN

6.1.1304 Arbeitgeber **aus dem öffentlichen Sektor**, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, müssen in dieses Feld Code „**7**“ (beim LSS gemeldete Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt wurden) eintragen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der „Maribel sozial“-Bezuschussung eingestellt wurde. Dieser Code gilt ab dem 2· Quartal 2006.

Arbeitgeber aus dem nichtkommerziellen Sektor müssen in dieses Feld Code '**8**' (gering qualifizierte Jugendliche, beschäftigt im Sozialwirtschaftssektor in Ausführung des Solidaritätspaktes zwischen den Generationen) eintragen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Jugendlichen im nichtkommerziellen Sektor eingestellt wurde. Diese Jugendlichen werden für das Erreichen des Kontingents der Jugendlichen im Ramen der Erstbeschäftigungsverpflichtung nicht mitgerechnet.

Dieser Code wird rückwirkend ab dem 1· Quartal 2007 eingeführt.

SIEBTE TEIL

INFORMATIONEN ALLER ART

TITEL 1

Informationen aller Art

K A P I T E L 1

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen

7.1.101

Folgende Richtlinien können Ihre telefonischen und schriftlichen Kontakte mit dem LSS erleichtern.

- Geben Sie stets die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die Identifizierungsnummer (LSS) des Arbeitgebers an.
- Die Suche von Angaben im Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt am schnellsten, wenn die INSS-Nummer (Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit, die frühere Nationalregisternummer) bekannt ist.
- Behandeln Sie pro Brief vorzugsweise nur ein einziges Thema.
- Richten Sie Ihre Fragen an die Dienststelle, die sie am besten beantworten kann, d.h.:

  die Direktion Vorschriften im Zusammenhang mit der Anwendung des Gesetzes;
  die Generaldirektion der Einnahmedienststellen im Zusammenhang mit dem Stand eines Arbeitgeberkontos;
  die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle von Angaben in den eingereichten Quartalsmeldungen;
  die Direktion für gerichtliche Beitreibung für den Stand der Dinge in Gerichtsverfahren;
  die Direktion Identifikation für alles, was mit den Arbeitgeberverzeichnissen zu tun hat (neue Eintragungen, befristete Beendigung der Aktivität, usw.);
  die Dienststelle für Wanderarbeitnehmer für die Formalitäten im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Beschäftigung;
  die Direktion Statistik im Zusammenhang mit Zahlenangaben zu versicherungs-pflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern pro Aktivität, Region usw.

HINWEISE:

Die Postanschrift des Landesamtes lautet: Victor Hortaplein/Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel.

Die Rufnummer lautet: 02 509 31 11.

Die verschiedenen Dienststellen haben Telefon- und Faxdurchwahl. Bitten Sie Ihren Ansprech-partner um seinen Namen und die Rufnummer, so dass Sie ihn später direkt zurückrufen können.

BEHANDLUNG VON BESCHWERDEN

Um den Service für Sie zu verbessern, hat das LSS ab 01.03.2006 eine Beschwerdestelle eingerichtet. Eine Beschwerde kann im Prinzip alle Einwände zum Thema haben, die Sie bezüglich der Arbeitsweise des LSS oder eine(n) (oder mehrere) der Mitarbeiter(innen) vorbringen. Die Beschwerde muss mindestens den Namen und die Adresse des Beschwerdeführers, das Datum und eine Beschreibung der Beschwerde umfassen. Anonyme Beschwerden werden daher nicht bearbeitet.

Sie können die Beschwerdestelle erreichen:

per E-Mail: qualität@lss.fgov.be
per normalem Brief: LSS-QUALITÄT, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 – B-1060 Brüssel

Sobald Ihre Meldung beim LSS eingeht, schicken wir Ihnen eine Empfangsbescheinigung. Innerhalb von 15 Werktagen wird Ihnen auf dem Postweg oder per E-Mail das Ergebnis der Untersuchung Ihrer Beschwerde und der ggf. damit verbundenen Schlussfolgerungen mitgeteilt. Falls Ihre Beschwerde nicht kurzfristig gelöst werden kann, erhalten Sie eine Mitteilung über die Schritte, die das LSS einleiten wird, um zu einer Lösung zu kommen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LSS (klicken Sie auf „Beschwerden“ links unten auf der Homepage).

7.1.102 Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

http://www.lss.fgov.be.

Zögern Sie nicht, dem Webmaster Ihre Vorschläge und Bemerkungen mitzuteilen (Tel. 02 509 38 38, Fax: 02 509 38 47, E-Mail: webmaster@lss.fgov.be).

7.1.103 Das Landesamt für Soziale Sicherheit verfügt im ganzen Land über ein Netz von Regionalstellen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Die Sozialinspektoren und Kontrolleure haben regelmäßig Sprech-tage und geben Ihnen allgemeine Informationen, u.a. zur Anwendung der Sozial-versicherungs-gesetzgebung, Quartalsmeldungen und Beitragsermäßigungen. Sie werden Ihnen beim Erfüllen all Ihrer Verpflichtungen und dem Erledigen von verwaltungstechnischen Formalitäten gegenüber dem Landesamt helfen. Ihre Reklamationen werden gleichfalls notiert und ggf. werden Sie an die zuständige Dienststelle verwiesen.

Zögern Sie nicht, sie telefonisch zu kontaktieren, und besuchen Sie nötigenfalls die nächste Regionalstelle. Nachstehend finden Sie die jeweiligen Adressen und Öffnungszeiten. Wenn Sie die Regionalstelle unmöglich während der Öffnungszeiten besuchen können, ist es möglich, einen Termin zu vereinbaren.

Der gesamte Briefwechsel muss an das LSS, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel, gerichtet werden, es sei denn der Empfänger ist ein Sozialinspektor oder Kontrolleur, der mit einer der Regionalstellen verbunden ist.

Ort	Adresse	Tel.	Öffnungstage und -stunden
BRÜGGE	Zandstraat 219a 8200 BRÜGGE	050 31 83 27 Fax: 050 31 92 80	Montags und donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
BRÜSSEL	Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 1060 BRÜSSEL	02 509 91 00 Fax: 02 509 91 99	Alle Werktage außer samstags: 9.30 Uhr bis 12 Uhr und von 13 Uhr bis 16 Uhr.
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax: 03 220 75 77	Alle Werktage außer samstags: 9.30 Uhr bis 12 Uhr
CHARLEROI	Rue de la Cimenterie 38 6010 COUILLET	071 30 95 28 Fax: 071 30 95 29	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr und von 14 Uhr bis 16 Uhr.
EUPEN	Vervierserstrasse 36/1 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax: 087 89 19 14	Donnerstag 9.30 Uhr bis 12.30 Uhr
GENT	Lieven Bauwens 1 gebouw Martelaarslaan 17/55 9000 GENT	09 242 04 48 Fax: 09 220 94 23	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
HASSELT	Maastrichterstraat 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax: 011 26 22 57	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
KORTRIJK	Kennedypark 19a 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax: 056 25 23 33	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
LÖWEN	Philips Site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29.96.46 Fax: 016 62 28 49	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
LIBRAMONT	Grand Rue, 64/1 6800 LIBRAMONT	061 50 29 04 Fax: 061 50 32 71	Dienstag: 9.30 Uhr bis 12 Uhr 13 Uhr bis 15 Uhr
LÜTTICH	Rue des Fories 2, 7e étage 4020 LIEGE	04 254 39 28 Fax: 04 254 39 30	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 13.30 Uhr bis 16 Uhr
MONS	Rue de Nimy, 61/65 7000 MONS	065 84 23 56 Fax: 065 34 80 49	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 14 Uhr bis 16 Uhr
NAMUR	Avenue Gouverneur Bovesse, 117, boîte 34 5100 JAMBES	081 22 67 34 Fax: 081 22 11 72	Dienstags bis einschließlich Donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr und Donnerstagnachmittag: 13.30 Uhr bis 15.30 Uhr
NIVELLES	Rue Sainte-Barbe, 140A 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax: 067 84 36 32	Montags, dienstags und donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 13 Uhr bis 16 Uhr

K A P I T E L 2

Pauschale Tageslöhne

7.1.201

Sozialsekretariate sind Einrichtungen, die im Namen und auf Rechnung der Arbeitgeber die Formalitäten erledigen, die die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit den Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Personal auferlegt. Sie erteilen ihnen diesbezüglich die erforderlichen Informationen und Unterstützung.

Diese Sekretariate wurden durch Privatpersonen und Arbeitgeberverbände in Form einer VoE gegründet. Wenn sie bestimmten Bedingungen entsprechen, kann der föderale Minister der Sozialen Angelegenheiten sie als solche zulassen. Die Zulassung gewährt der Vereinigung gewisse Vorrechte, die jedoch auch mit Verpflichtungen einhergehen.

Dienstleistungsorganisationen, die nicht durch den Minister zugelassen wurden, haben keinen Anspruch auf Vorrechte, die für anerkannte Sozialsekretariate gelten; sie dürfen genauso wenig den Titel „Sozialsekretariat“ benutzen.

Obwohl das LSS eine gewisse Aufsicht über die Sozialsekretariate ausübt, handeln diese völlig autonom. Sie sind keine Bevollmächtigten des LSS, müssen allerdings dessen Anweisungen folgen. Ein Sozialsekretariat tritt allerdings als Bevollmächtigter der Arbeitgeber auf, die ihrer Anstalt beigetreten sind. Als Beweis für diese Ermächtigung unterzeichnet der Arbeitgeber eine Vollmacht für das LSS. Das Sozialsekretariat muss den Anweisungen, die ihm sein Auftraggeber (der Arbeitgeber) gibt, folgen, muss jedoch dafür sorgen, dass diese den Rechtsvorschriften entsprechen.

Nur der Arbeitgeber selbst bleibt jedoch zivil- und strafrechtlich haftbar für die Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen im Rahmen der Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit.

Das Belgische Staatsblatt veröffentlicht jährlich eine Liste der Sozialsekretariate. Die Arbeitgeber können bei der Dienststelle Inspektion des LSS eine Abschrift dieser Liste beantragen.

K A P I T E L 3

Bekanntmachung von Schuldforderungen

7.1.301

Das LSS teilt jedem, der per Einschreiben das LSS um die Mitteilung seiner Schuldforderung betreffs der von einem oder mehreren namentlich genannten Arbeitgebern geschuldeten Beiträgen ersucht und dabei ein berechtigtes Interesse geltend macht, diesen Betrag innerhalb des laufenden Monats mit. Ein Beispiel für ein berechtigtes Interesse ist die Tatsache, dass Sie in Erwägung ziehen, mit einem bestimmten Arbeitgeber einen Kooperationsvertrag zu schließen oder ihm ein Darlehen zu gewähren. Diese Anträge richten Sie an die Dienststelle Bekanntmachung der Schuldforderungen der Generaldirektion der Einnahmedienststellen. Die Identität der Arbeitgeber dürfen Sie sowohl im Brief als auch auf einem beigefügten Magnetband oder einer Diskette angeben.

Für bis zu 1.100 Anträgen pro Quartal und pro Antragsteller sind die ersten 100 Anträge gratis; ab dem 101. Antrag pro Quartal wird folgende Gebühr erhoben:

- 101 bis 1.100 (0,74 EUR pro Antrag)
- 1.101 bis 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 bis 5.000 (0,62 EUR pro Antrag)
- 5.001 bis 6.250 (3.098,67 EUR)
- mehr als 6.250 (0,50 EUR pro Antrag)

Antragstellern, die ihrem Einschreiben eine Diskette mit der Identität der Arbeitgeber beilegen, wird ein zusätzlicher Betrag für die Bearbeitungsgebühren berechnet.

Am Ende des Quartals teilt das LSS dem Antragsteller die zu zahlende Summe mit.

K A P I T E L 4

Bescheinigungen

7.1.401 Im Allgemeinen stellt das LSS stellt fünf Arten von Bescheinigungen aus:

Bescheinigungen, aus denen der Stand (hinsichtlich der Beiträge) des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht

- Bescheinigungen, die Sie benutzen können, um bei einer öffentlichen Ausschreibung Ihr Angebot einzureichen. Ab Oktober 2005 müssen die Behörden (föderale öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Regionen in einer ersten Phase) beim Ausschreiben öffent-licher Aufträge die LSS-Bescheinigungen elektronisch abfragen (KE 20.07.2005). Dies erfolgt über die föderale Portalsite: http://www.belgium.be (Digiflow - gugi).
- Auch werden Bescheinigungen ausgestellt, die angeben, ob eventuell eine Einbehaltungs-pflicht im Hinblick auf Bauunternehmer/Arbeitgeber aus dem Baugewerbe in Anwendung von Artikel 30 bis des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.06.1969 gilt. Diese Daten können auch über die Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden: http://www.soziale-sicherheit.be (Rubrik: das Unternehmen/Bauarbeiten/ Einbehaltungs-pflicht).
- Beide Bescheinigungen können auch bei der Dienststelle Bescheinigungen der General-direktion der Einnahmedienststellen schriftlich beantragt werden. Sie können folgende Fax-nummern benutzen: 02/509.31.45 (NL) oder 02/509.36.97 (FR) oder die E-Mail-Adresse ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (NL) oder dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (FR).

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den auf den Meldungen angegebenen Arbeitnehmern

- Diese Bescheinigungen werden bei der Dienststelle Bescheinigungen der General-direktion der Dienststellen für die Meldungskontrolle beantragt (Faxnr. 02 509 39 17). Sie können sowohl die Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (um z. B. eine Beschäftigungs-prämie zu beantragen) als auch Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen müssen sich entweder auf die letzten fünf Jahre oder die Periode 1945 bis einschließlich 1957 beziehen. Wenn Sie Angaben in Bezug auf eine andere Periode brauchen, können Sie sich wenden an das Landespensionsamt, Pensionsdienststellen - Laufbahndaten, Postfach 176 in 1060 Brüssel (Tel. 02 529 32 51).

Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (unter Ausschluss aller anderer Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (Faxnr. 02 509 38 47, E-Mail: stat.attest@rsz.fgov.be). Es betrifft:

- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber am 30. Juni des vorigen Jahres entweder weniger als 10 bzw. 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen dienen meistens dazu, an öffentliche Anstalten im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung weitergeleitet zu werden.
- Bescheinigungen, aus denen die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag eines Quartals hervorgeht, aufgeschlüsselt nach Statut (Arbeiter–Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale der letzten fünf Jahre. Diese Bescheinigungen sind meistens im Rahmen der Zulassung eines Unternehmens in Sektoren erforderlich, die einer Zulassung unterliegen, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Die Direktion

Statistik kann keine Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal vor dem Ende des dritten Monats ausstellen, das diesem Quartal folgt.

Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, ob ein Unternehmen als Arbeitgeber versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beim LSS bekannt ist oder nicht. Diese Bescheinigungen werden durch die Direktion Identifikation ausgestellt (Fax: 02 509 36 92).

das Zertifikat im Rahmen einer Geschäftsübergabe (vierter Weg)

Diese Zertifikate zeigen an, dass am Antragsdatum kein einziger Beitrag, der Teil einer bestimmten Geldschuld ist, vom Überlasser eines Geschäfts geschuldet wurde und ebenso wenig Teil eines Gerichtsverfahrens zur Eintreibung der Beiträge ist.

Anträge sind in zweifacher Ausfertigung an das LSS zu senden. Hierzu können Sie das Muster des Antrags verwenden, das auf der Website des LSS (www.rsz.fgov.be) verfügbar ist. Diese Anträge können schriftlich, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be) oder per Fax (02 509 31 45) an die Direktion Einnahme gesandt werden.

Die vollständige Liste aller verfügbaren Bescheinigungen finden Sie auch auf der Website des LSS (www.rsz.fgov.be). Über die LSS-Website kann man auch die Bescheinigungen online abfragen.

K A P I T E L 5

Aufsicht

7.1.501

Inspektoren des FÖD Soziale Sicherheit und Inspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Sie sind Inhaber eines offiziellen Dokuments, das ihre Eigenschaft beweist und das sie bei der Ausübung ihres Auftrags auf jede Anfrage zeigen müssen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie unter anderem:

- zu jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Zu den bewohnten Räumen haben sie nur Zutritt, wenn ihnen der Richter des Polizeigerichts dazu vorher die Genehmigung erteilt.
- jede Untersuchung, Kontrolle sowie Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden, und insbesondere:
  - entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen, den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten, Gewerkschaftsmitglieder, Mitglieder der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und der Betriebsräte, Arbeitnehmer, Berechtigten, Sozialversicherten sowie jede andere Person, deren Vernehmung sie für erforderlich halten, über alle Fakten befragen, die im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht erforderlich sind;
  - die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Plätzen befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen, und von denen sie redlicherweise vermuten können, dass sie Arbeitgeber, Angestellte oder Bevollmächtigte, Arbeitnehmer, Berechtigte oder Sozialversicherte sind, sowie von allen Personen, deren Erklärung sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten; dazu von diesen Personen verlangen, dass sie sich ausweisen oder versuchen, mit anderen Mitteln, einschließlich der Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen, die Identität dieser Personen zu ermitteln;
  - Alle Datenträger ermitteln und untersuchen, die sich auf Arbeitsplätzen oder an anderen Orten befinden, die ihrer Kontrolle unterliegen und die Sozialdaten oder andere Angaben umfassen, die kraft Gesetz zu erstellen, zu erfassen oder zu speichern sind, selbst wenn die Sozialinspektoren mit der Kontrolle dieser Gesetzgebung nicht betraut sind. Dazu dürfen sie auch die oben genannten Datenträger ermitteln und untersuchen, sofern auf diese von diesen Orten aus über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Gerät Zugriff besteht;
  - sich auch vor Ort alle Datenträger, die andere Angaben umfassen, zur Einsicht vorlegen lassen, wenn sie dies für die Ausführung ihres Auftrags für notwendig befinden und deren Untersuchung vornehmen;
  - Feststellungen über die Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen machen.

Die Inspektoren haben das Recht, Warnungen auszusprechen, dem Zuwiderhandelnden eine Frist zur Regulierung zu setzen und Protokolle zu erstellen.

Diese Protokolle haben Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern eine betreffende Abschrift dem Zuwiderhandelnden und – ggf. seinem Arbeitgeber – innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen zugeleitet wird, die nach der Feststellung des Verstoßes beginnt.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie die Unterstützung der lokalen oder föderalen Polizei verlangen.

Wenn die Inspektoren im Interesse der Arbeitnehmer, Berechtigten oder Sozialversicherten es für notwendig befinden, können sie stellvertretend für die Dokumente im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen jedes Dokument aufrufen oder übergeben.

K A P I T E L 6

Dem Betriebsrat, der Gewerkschaftsdelegation oder den Arbeitnehmern zu erteilende Auskünfte

Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen (vgl. frühere Sozialbilanz, nunmehr Trillium)

7.1.601

Am 01.12.2008 änderte sich der Inhalt der Sozialbilanz. Die Sozialbilanz ist ein Dokument, das von den meisten Unternehmen als Teil des Jahresabschlusses erstellt werden muss. In der Sozialbilanz erteilt der Arbeitgeber bestimmte Auskünfte über die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die Aufrechnung der Abgänge und Neueinstellungen, die Zahl der Ausbildungen von Arbeitnehmern... . Bis 01.12.2008 musste der Arbeitgeber auch Angaben über die Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung erteilen, die er für das Personal angewandt hatte. Dieser Teil wird gelöscht.

Ab 2009 beschafft das LSS allen Arbeitgebern, die unter das Gesetz über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, einen Überblick über die Beschäftigungsmaßnahmen, die innerhalb des Unternehmens angewandt wurden. Dies bedeutet, das fast alle Unternehmen des Privatsektors einen Überblick erhalten werden. Genauso wie die Sozialbilanz muss nämlich der Arbeitgeber dem Betriebsrat den LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen schriftlich übermitteln. Falls innerhalb des Unternehmens kein Betriebsrat eingerichtet wurde, muss der Arbeitgeber den LSS-Jahresüberblick der Gewerkschaftsdelegation übermitteln. Falls es auch keine Gewerkschaftsdelegation gibt, muss der Überblick von den Arbeitnehmern konsultiert werden können.

Unternehmen, die ihr Geschäftsjahr vor dem 01.12.2008 abgeschlossen haben, müssen noch das alte Schema der Sozialbilanz anwenden und werden daher auch den Überblick mit den Beschäftigungsmaßnahmen selbst integrieren müssen.

Versand

Der Überblick wird jedes Jahr **zwischen dem 1. Februar und dem 10. März** verschickt. Arbeitgeber, die den gesicherten elektronischen Briefkasten, **E-Box**, benutzen, werden den Überblick per elektronischer Post erhalten. Die anderen Arbeitgeber erhalten den Überblick noch auf **Papier**. Für den Überblick 2009 werden die Dokumente gestaffelt verschickt. Daher werden die größten Unternehmen den Überblick zuerst erhalten.

Inhalt

Der Jahresüberblick enthält jeweils die Daten der drei ersten Quartale des vorausgehenden Jahres (j - 1) und des 4. Quartals des Jahres, das diesem vorausgeht (j - 2). Für 2009 werden daher die Angaben der Quartale **4/2007, 1/2008, 2/2008 und 3/2008** übernommen.

Für jede Beschäftigungsmaßnahme wird angegeben, für wie viele Arbeitnehmer die Maßnahme angewandt wurde. Ausgedrückt wird dies sowohl in der "Zahl der Arbeitnehmer" als auch in den "Vollzeitäquivalenten" (VZÄ). Das VZÄ wird in diesem Fall genauso berechnet wie der Leistungsbruch (µ). Nur das µ der Beschäftigungszeile(n) und/oder Arbeitnehmerzeilen, für die die Beschäftigungsmaßnahme angewandt wurde, wird berücksichtigt.

Für den Versand im Jahr 2009 kann der Überblick u. a. Maßnahmen beinhalten. Diese Maßnahmen werden auch in den Anweisungen des Arbeitgebers dargelegt. Außerdem

wurden alle Maßnahmen übersichtlich gegliedert.

Die Zielgruppenermäßigungen und die strukturelle Ermäßigung

- Strukturelle Ermäßigung (Teil 5, Titel 2, Kapitel 2)
- Beschäftigung junger Arbeitnehmer und von Arbeitnehmern mit Erstbeschäftigungsabkommen (Teil 5, Titel 2, Kapitel 3 und 10)
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (Teil 5, Titel 2, Kapitel 3 und 4)
- Beschäftigung von Langzeitarbeitssuchenden (Teil 5, Titel 2, Kapitel 3, 7, 8 und 9)
- Einführung der Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche (Teil 5, Titel 2, Kapitel 3, 6)
- Beschäftigung der drei ersten Arbeitnehmer (Teil 5, Titel 2, Kapitel 3, 5)
- Beschäftigung der infolge einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer (Teil 5, Titel 2, Kapitel 3, 11)

Besondere Ermäßigungen

- Ermäßigung für Tageseltern (Teil 5, Titel 3, Kapitel 11)
- Ermäßigung für Künstler (Teil 5, Titel 3, Kapitel 12)
- Ermäßigung für wissenschaftliche Forschung (Teil 5, Titel 3, Kapitel 9)
- Ermäßigung für Baggerführer auf hoher See und im Schleppschifffahrtsektor (Teil 5, Titel 3, Kapitel 10)

Sonstige Beschäftigungsmaßnahmen

Für diese Beschäftigungsmaßnahmen kann das LSS nicht immer alle Daten aufnehmen, da sie nicht bekannt sind. Für Daten, die nicht aufgenommen werden konnten, ist die Spalte grau.

- Beschäftigung von Werkstudenten (Teil 1, Titel 2, Kapitel 2, D)
- Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal (Teil 5, Titel 3, Kapitel 4)
- Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau (Teil 3, Titel 2, Kapitel 3, F)
- Beschäftigung bedürftiger Jugendlicher: Es handelt sich um die Ermäßigung von Arbeitgeberbeiträgen für GoE, die bedürftige Jugendliche beschäftigen und dafür anerkannt wurden. (Teil 5, Titel 3, Kapitel 6)
- Sozialer Maribel: zeigt an, wie viele Arbeitnehmer im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt wurden. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, für die dies auf der DmfA (Block Informationen für diese Beschäftigung) angegeben wurde (Code 7). (Teil 6, Titel 1, Kapitel 13, C)
- Grundlagenforschung: Beihilfe für Arbeitgeber, die in den Sektoren der Grundlagenforschung tätig sind (FNRS- Nationaler Fonds für wissenschaftliche Forschung und FWO - Fonds für wissenschaftliche Forschung - Flandern). Die Verteilung des Betrags wird vom LSS auf Basis der Beträge der persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit berechnet, die für das Jahr (n-2) von FNRS, IWT, FWO und FRIA gezahlt wurden. Für das ‘Durchführungsjahr 2009 handelt es sich daher um den Betrag, der 2008 als Basis für Zahlungen für 2006 berechnet wurde.

Der LSS-Jahresüberblick der Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium) wird direkt an die Arbeitgeber selbst verschickt. Das Sozialsekretariat, dem Sie angeschlossen sind, kann den Überblick über eine gesicherte Webanwendung abfragen („LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium)”)

ACHTE TEIL

TABELLEN UND MODELLE

TITEL 1

Tabellen

K A P I T E L 1

Betriebsschließungsfonds

8.1.101 Wie in Teil 4 erörtert, zieht das LSS einen Grundbeitrag für den Betriebsschließungsfonds ein. Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über die Prozentsätze, die von denen in Teil 4 abweichen. Die Prozentsätze in Klammern berücksichtigen den Lohnmäßigungsbeitrag.

Ab dem 1. Quartal 2009 werden diese Beiträge wie folgt bestimmt.

Beitragspflichtige Arbeitgeber	Betroffene Arbeitnehmer	Geschuldeter Beitrag
1° Arbeitgeber, die zu den folgenden paritätischen Kommissionen gehören, ungeachtet der Anzahl der im vorigen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer:		
a) Paritätische Unterkommission für den Hafen von Antwerpen, genannt „Nationale Paritätische Kommission des Antwerpener Hafens"; die Paritätischen Unterkommissionen für die Häfen von Brüssel und Vilvoorde, Brügge, Gent, Ostende, Nieuwpoort und Zeebrugge	- Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag: - andere Arbeitnehmer:	0,09 % (0,10 %) entfällt
b) Paritätische Kommission für die Seefischerei:	- fahrendes Personal:	0,09 % (0,10 %)
2° Arbeitgeber, die unter die Paritätische Kommission für Aushilfsarbeit fallen und die anerkannte Unternehmen, die Arbeit im Nahbereich - Dienstleistungen - erbringen:	- Aushilfskräfte:	Null
3° Arbeitgeber, die zur Paritätischen Unterkommission für den Treibstoffhandel in Ostflandern gehören und im vorigen Kalenderjahr		
a) im Schnitt mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben;	- alle Arbeitnehmer:	0,03 % (0,03 %)
b) im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben:	- alle Arbeitnehmer:	Null
4° Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission für die Diamantenindustrie und den Diamantenhandel gehören:	- alle Arbeitnehmer:	Null

K A P I T E L 2

Pauschale Tageslöhne für das 1. Quartal 2008

8.1.201

Für Arbeitnehmer, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge in bestimmten Fällen auf pauschale Tageslöhne berechnet (siehe Teil III).

Die folgende Tabelle umfasst die ab **01.01.2009** gültigen Tagespauschalen für die **hauptsächlich mit Trinkgeldern bezahlten Beschäftigten im Horeca-Sektor**, gemäß den Berechnungen, die uns vom FÖD Soziale Sicherheit nach Genehmigung durch den FÖD Soziale Sicherheit und nach Genehmigung durch den Minister der Sozialen Angelegenheiten übermittelt wurden und die je nach Sektor ausgeübter Funktion und Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals variieren.
Die Pauschalbeträge ab 01.01.2009 für **Meeresfischer** unterliegen keinen Änderungen im Hinblick auf das 4. Quartal 2008.

Kennzahl der ausgeübten Funktion, anzugeben in der DmfA	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex													
		Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind							Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind						
	Alter (in Jahren)	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*ab 22*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*ab 22*
	A. ARBEITNEHMER IM HOTELGEWERBE:														
	I RESTAURANT														
10	Hilfskellner(in)–Abräumer	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
11	Commis de suite	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
12	Commis de rang	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
13	- Demichef de rang	71,92	71,92	71,92	71,92	71,92	71,92	71,92	86,34	86,34	86,34	86,34	86,34	86,34	86,34
14	Restaurantkellner(in)	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39
15	Chef de rang restaurant	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39
16	Premier chef de rang restaurant	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30
17	Sommelier(ère)	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30
18	Assistent(in) Oberkellner(in)/Restaurant	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69
19	Oberkellner(in)/Restaurant	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59
	II BANKETT														
22	Hilfskellner(in), Commis	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
23	Bankettkellner(in)	64,71	64,71	64,71	64,71	64,71	64,71	64,71	77,68	77,68	77,68	77,68	77,68	77,68	77,68
24	Demichef de rang Bankett	68,20	68,20	68,20	68,20	68,20	68,20	68,20	81,87	81,87	81,87	81,87	81,87	81,87	81,87
25	Chef de rang Bankett	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39
26	Premier chef de rang Bankett	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30
27	Assistent(in) Bankettoberkellner(in)	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69
28	Bankettoberkellner(in)	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59
	III BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO														
53	Kellner Brasserie, Taverne, Bistro	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39
	IV KAFFEEHAUS														
55	Kellner(in) im Café	70,64	70,64	70,64	70,64	70,64	70,64	70,64	84,80	84,80	84,80	84,80	84,80	84,80	84,80
	V BAR														
57	Barkeeper-Gehilfe	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	64,78	64,78	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	77,77	77,77
58	Barkeeper	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39
59	Verantwortlicher Barmann	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	76,89	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30	92,30

Kennzahl der ausgeübten Funktion, anzugeben in der DmfA	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex												
		Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind							Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich fünf Tage pro Woche verteilt sind					
	Alter (in Jahren)	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*ab 22*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*
	VI HOTEL													
61	Page, Pagin	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
62	Voiturier	63,37	63,37	63,37	63,37	63,37	63,37	63,37	76,08	76,08	76,08	76,08	76,08	76,08
63	Portier	63,37	63,37	63,37	63,37	63,37	63,37	63,37	76,08	76,08	76,08	76,08	76,08	76,08
64	Träger	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
65	Roomboy, Zimmermädchen	63,06	63,06	63,06	63,06	65,42	65,42	65,42	75,70	75,70	75,70	75,70	78,53	78,53
66	Conciërge	75,34	75,34	75,34	75,34	75,34	75,34	75,34	90,44	90,44	90,44	90,44	90,44	90,44
67	Chef-Conciërge	86,26	86,26	86,26	86,26	86,26	86,26	86,26	103,55	103,55	103,55	103,55	103,55	103,55
	VII ZIMMERSERVICE													
70	Commis d'étage-Gehilfe	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
71	Commis d'étage	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	74,46	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39	89,39
72	Assistent(in) Oberkellner(in) r.s.	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	84,71	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69	101,69
73	Oberkellner(in)/Roomservice	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	89,62	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59	107,59
	VIII SONSTIGES													
75	Toilettenfrau/-mann	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
77	Angestellte Umkleideraum	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	63,06	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70	75,70
	B. SEEFISCHER:													
81	a) Besatzung der Fischereifahrzeuge, außer Schiffsjungen	72,01												
82	b) Schiffsjungen	35,96												

Beiträge für **Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau** werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet. Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der anwendbar ist ab dem **01.01.2009** gemäß den Richtlinien, die vom FÖD Soziale Sicherheit übermittelt wurden.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTION	TAGESLOHN IN EURO STETS ZU 100 % (Festgestellt durch Artikel 31ter des KE vom 28.11.1969)
90	Gelegenheitsarbeitnehmer im Chicoréesektor für Tage, an denen Gelegenheitsarbeit zusätzlich zu den 65 Tagen ausgeübt wird	19,91
91	Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft	16,31
99	Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau	15,92

Die Beiträge für **Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Horeca-Sektor** die durch eine Dimona-Light-Meldujng angegegen werden, werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet. Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der anwendbar ist ab dem **01.01.2009** gemäß den Richtlinien, die vom FÖD Soziale Sicherheit erstellt und bestätigt wurden.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTION	TAGESLOHN IN EURO STETS ZU 100 % (Festgestellt durch Artikel 31ter des KE vom 28.11.1969)
96	Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor für eine nicht unterbrochene Beschäftigung, **Zeitblock 5 Stunden**	38,96 EUR ([1])
97	Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor für eine nicht unterbrochene Beschäftigung, **Zeitblock 11 Stunden**	77,91 EUR ([1])

([1]) Sowohl für die Funktionsnummer 96 als auch für die Funktionsnummer 97

ist neben der Pauschale (mit Lohncode 1 angegeben) auch eine Pauschale von **7,10 EUR** für eine Beschäftigung am Samstag oder am Tag vor einem Feiertag und von **14,20 EUR** für eine Beschäftigung am Sonntag oder an einem Feiertag hinzuzufügen (ab 01.01.2008 gültige Beträge, ebenfalls gemäß den Berechnungen angepasst, die uns vom FÖD Soziale Sicherheit übermittelt wurden, anzugeben unter Lohncode 8). Für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge erhöhen sich diese Beträge außerdem um 8 % für die Urlaubsregelung der Arbeiter.

K A P I T E L 6

Existenzsicherheitsbeiträge

8.1.601 Wie in Teil 4 erörtert, nimmt das LSS Arbeitgeberbeiträge für die Fonds für Existenzsicherheit ein.

Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über diese Fonds (Stand am 01.04.09) mit Angabe der Kennzahl der Arbeitgeberkategorie.

Spalte A enthält die anwendbaren Beitragssätze oder die Pauschalbeträge für die Arbeiter, Spalte B die für Angestellte. Die mit einem „*“ angegebenen Kategorien unterliegen für einige Angestellte nicht der Beitragspflicht.

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 024,026, 044 und 054 – prozentualer Beitrag		
– 10 und mehr	12,87	SF
– weniger als 10	14,37	SF
– Fonds Fachausbildung	0,40	-
Kat. 024 (2)– Pauschalbeitrag Bau		
– Allgemeines	$\mu_{(c)}$ x 565.00 EUR	-
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer 58+	$\mu_{(c)}$ x 465.00 EUR	
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer -25	$\mu_{(c)}$ x 265.00 EUR	
Kat. 026 (2)– Pauschalbeitrag Bau		
– Allgemeines	$\mu_{(c)}$ x 474.00 EUR	-
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer 58+	$\mu_{(c)}$ x 374.00 EUR	
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer -25	$\mu_{(c)}$ x 174.00 EUR	
Kat. 044 und 054 (2) – Pauschalbeitrag Bau		
– Allgemeines	$\mu_{(c)}$ x 554.00 EUR	-
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer 58+	$\mu_{(c)}$ x 454.00 EUR	
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer -25	$\mu_{(c)}$ x 254,00 EUR	
Kat. 224, 226, 244 und 254 – prozentualer Beitrag Bau - Aushilfskräfte		
– 10 und mehr	12,87	-
– weniger als 10	14,37	-
– Fonds Fachausbildung	0,40	-
– Sozialfonds Zeitarbeitskräfte	0,00	-
Kat. 224 (2) – Pauschalbeitrag Bau - Aushilfskräfte		
– Allgemeines	$\mu_{(c)}$ x 565.00 EUR	-
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer 58+	$\mu_{(c)}$ x 465.00 EUR	
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer -25	$\mu_{(c)}$ x 265.00 EUR	
Kat. 226 (2) – Pauschalbeitrag Bau - Aushilfskräfte		
– Allgemeines	$\mu_{(c)}$ x 474.00 EUR	-
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer 58+	$\mu_{(c)}$ x 374.00 EUR	
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer -25	$\mu_{(c)}$ x 174.00 EUR	
Kat. 244 und 254 (2) – Pauschalbeitrag Bau – Aushilfskräfte		
– Allgemeines	$\mu_{(c)}$ x 554.00 EUR	-
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer 58+	$\mu_{(c)}$ x 454.00 EUR	
– Pauschalbeitrag Arbeitnehmer -25	$\mu_{(c)}$ x 254,00 EUR	

(2) Ein Teil der Beiträge wird auf Pauschalbasis eingenommen. Die Pauschale wird multipliziert mit dem Beschäftigungsbruch $\mu_{(c)}$ ($\mu_{(c)}$ entspricht maximal 1) wobei:

$\mu_{(c)}$ = X / (13 x D) für Vollzeitarbeitnehmer

X = alle Tage, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, einschließlich der Tage, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, aber

ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 10, 11, 50, 51, 60 und 61
D = die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

$\mu_{(c)}$ = Z / (13 x U) für Teilzeitarbeitnehmer
Z = alle Stunden, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, einschließlich der Stunden, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, aber ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 10, 11, 50, 51, 60 und 61
U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson

Neu ab dem ersten Quartal 2008 ist, dass während acht Quartalen ein ermäßigter Pauschalbeitrag für Jugendliche vorgesehen wird, die nach dem 30.06.2007 eingestellt wurden und zum Zeitpunkt des Dienstantritts das Alter von 25 Jahren noch nicht erreicht haben. Anhand dieses Datums wird überprüft, dass die maximale Anzahl der Quartale nicht überschritten wird. Quartale, die dem Datum des 01.07.2007 vorausgehen, werden nicht berücksichtigt.
Die Periode von 8 Quartalen, auf die der ermäßigte Pauschalbeitrag angewandt werden kann, verlängert sich, falls der Jugendliche aus dem Dienst ausscheidet und in den Dienst wieder antritt. Die Zählung wird daher nicht unterbrochen. Wenn ein Jugendlicher im Laufe des Quartals seinen Dienst antritt, zählt dies als ganzes Quartal.

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat 010, 012, 013 (1), 029, 059 Sozialfonds der Angestellten (SF)	- -	 0,20
Kat. 100 Sozialfonds selbständiger Einzelhandel 201 (SF 201) – 20 und mehr Arbeitnehmer am 30. Juni des vorigen Jahres, und die Aktivität des Arbeitgebers umfasst keine Lebensmittel – Andere Arbeitgeber	-	 0,50 0,10
Kat. 200 – Sozialfonds für den internationalen Handel – Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	-	0,40 + 0,75 (3)
Kat. 311 und 330 Private Seniorenheime, Altenwohn- und -pflegeheime	0,00	0,00
Kat. 112 – 113 Hausmeister von Appartementhäusern	19,40	1,40
Kat. 016, 116, 216 und 017, 117, 217 HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE – 50 und mehr am 30. Juni des vorigen Jahres – weniger als 50 am 30. Juni des vorigen Jahres	1,45 1,40	1,45 1,40
Kat. 019 Seefischerei	4,70	SF
Kat. 022 Französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (Kinderbetreuung)	0,00	0,00
Kat. 122 und 322 Flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (322 = Kinderbetreuung) Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	0,00 0,00 (3)	0,00 0,00 (3)
Kat. 222 Französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor	0,00	0,00
Kat. 422, 522, 722 und 735 Gesundheitseinrichtungen und -dienste	0,00	0,00
Kat. 123 Friseurbetrieb	17,37	16,07
Kat. 223 Fitnesscenter	17,37	16,07
Kat. 323 Kinosäle	0,30	0,30
Kat. 423 Audiovisueller Sektor	-	0,24
Kat. 025 und 111 Private Krankenhäuser	0,00	0,00

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 130 Versicherungen	0,00	0,00
Kat. 230 Erdölsektor	0,40	0,40
Kat. 430 Dentaltechnik	0,20	0,20
Kat. 530 Makler und Versicherungsagenturen	0,35	0,35
Kat. 630 Börsengesellschaften	0,10	0,10
Kat. 730 Banken	0,00	0,00
Kat. 031 Maßgefertigte Kleidung und Schneiderarbeit Damen	2,75	SF
Kat. 133 Tabak	0,75	SF
Kat. 135, 235 und 335 Apotheken und Tarifierungsdienste	0,10	0,10
Kat. 036 Grafische Betriebe 10 und mehr am 30. Juni des vorigen Jahres weniger als 10 am 30. Juni des vorigen Jahres ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer	 1,63 0,98 + 0,48	 - - SF
Kat. 037 Arbeitgeber von Hausangestellten	0,20	-
Kat. 038 Kleidung und Konfektion	3,40	0;83
Kat. 048 und 052 Lebensmittelindustrie Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	1,37 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,40
Kat. 848 Zuckerindustrie Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	0,68 + 1,33 (***) 0,05 (****)	
Kat. 049 Wäschereien	1,85	SF
Kat. 051 Gemüse- und Obstkonservenfabriken Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	1,17 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,20

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 057 Lebensmittelhandel	0,60	SF oder SF 201
Kat. 157 Einzelhandel allgemeine Lebensmittel	0,60	0,60
Kat. 058 Bäckereien Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	0,87 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,40 oder SF 201
Kat. 258 Industrielle Bäckereien Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	0,87 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,40
Kat. 061 Glasindustrie	1,17	SF
Kat. 062 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Flämische Gemeinschaft Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	0,00 0,00(3)	0,00 0,00 (3)
Kat. 162 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Französische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kat. 262 Soziokulturelle Arbeit Flämische Gemeinschaft Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	0,00 0,00(3)	0,00 0,00 (3)
Kat. 362 Soziokulturelle Arbeit Französische und deutschsprachige Gemeinschaft	0,40	0,40
Kat. 462 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Region Brüssel-Hauptstadt	0,00	0,00
Kat. 562 Sozialfonds Unterhaltungskünste Flämische Gemeinschaft Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	0,10 + 1,50 (3)	0,10 + 1,50 (3)
Kat. 063 Porzellanerde	1,60	SF
Kat. 463 Kies- und Sandgruben Flandern	2,10	SF
Kat. 064 Kfz-Werkstätten	3,77 (3)	SF
Kat. 065 Karosserie	3,98 (3)	SF

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 066 Reinigung und Desinfektion Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	15,95 + 1,50 (3)	SF
Kat. 067 Sektor Elektriker	16,48 (3)	SF oder SF 201
Kat. 467 Sektor Elektriker	3,48 (3)	SF
Kat. 068 Taxis	1,40	SF
Kat. 069 Schuhindustrie	1,45	SF
Kat. 169 Feinlederbearbeitung	0,40	SF oder SF 201
Kat. 369 Orthopädische Schuhe	0,80	SF
Kat. 173 Beschützte Werkstätten mit Sitz in Brüssel	0,80	0,80
Kat. 273 Beschützte Werkstätten mit Sitz in der Wallonischen Region	0,17	0,17
Kat. 373 Soziale Werkstätten (Flämische Gemeinschaft)	0,84	0,84
Kat. 473 Beschützte Werkstätten ? Flämische Gemeinschaft	0,25	0,25
Kat. 074 Freies Unterrichtswesen Flämische Region + Brüssel	0,71	-
Kat. 174 Freies Unterrichtswesen Flämische Region + Brüssel	0,45	-
Kat. 070 Sportler Berufsrennfahrer und Sportler, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 24.02.1978 fallen	_	0,10
Kat. 076 – Sportler nichtkommerzieller Sektor Französische und Deutschsprachige Gemeinschaft (Kat. 362) – Arbeitgeber kommerzieller Sektor – Nichtkommerzieller Sektor Flämische Gemeinschaft (Kat. 262) – Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag – Arbeitgeber kommerzieller Sektor		0,40 SF 0,00 0,00 (3) SF
Kat. 077 Metallhandel	3,98 (3)	SF oder SF 201

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 078 Edelmetalle	2,80	SF oder SF 201
Kat. 079 Rückgewinnung von Metallen	2,95	SF
Kat. 080 Fluggesellschaften außer SABENA	0,30	0,30
Kat. 081 Treibstoffhandel Ostflandern Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	11,00 + 3,17 (3) 0,13 (4)	SF oder SF 201
Kat. 082 Rückgewinnung von Papier	1,60	SF
Kat. 083 Transport Pauschalbeitrag Krankenhausversicherung Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	7,75 $\mu_{(t)}$ x 25,00 EUR	0,40 + 0,75 (3)
Kat. 084 Umzüge Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	1,50	0,40 + 0,75 (3)
Kat. 085 Autobusse – Reisebusse	4,40	SF
Kat. 086 Fischhandel an der Küste Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	5,45 + 1,25 (3)	SF
Kat. 087 Chemische Industrie	0,40	0,00
Kat. 187 Chemische Industrie	0,40	-
Kat. 089 Papier- und Kartonbearbeitung	1,40	0,20
Kat. 189 Papierproduktion	1,25	0,54
Kat. 090 Marmorbrüche und -sägewerke	1,30	SF
Kat. 091 Treibstoffhandel mit Ausnahme von Ostflandern Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	19,00 + 3,17 (3 0,13 (4)	SF oder SF 201
Kat. 092 Rückgewinnung von Lumpen	3,00	SF

Kat. 093 Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeit Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag (5)	12,30 + 1,09(3)	SF
Kat. 193 Landwirtschaft Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag (5)	10,45 + 1,09(3)	SF
Kat. 094 und 294 Anlage. und Pflege. von Parks und Gärten Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag (5)	11,40 + 1,09(3)	SF
Kat. 194 Gärtnerei Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag (5)	12,40 + 1,09(3)	SF
Kat. 494 Blumenzüchter Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag (5)	8,45 + 1,09(3)	SF
Kat. 594 Chicorée Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag (5)	12,40 + 1,09(3)	SF
Kat. 597 Unternehmen für Nachbarschaftsarbeiten oder -dienste	6,05	5,85
Kat. 102 Rückgewinnung verschiedener Produkte	13,20	SF
Kat. 320 Bestattungsunternehmen	0,15	0,15
Kat. 110 Betonindustrie Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	2,39 + 0,55(3)	SF
Kat. 211 Familien- und Seniorenhilfe Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	2,39 + 0,00(3)	0,00 (3)

(3) Der Sonderbeitrag in Höhe von 8,86 % ist in dem vom LSS eingenommenen Beitrag für Existenzsicherheit enthalten. Der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die für den sektoralen Pensionsfonds bestimmten Beträge muss nicht mehr separat ausgewiesen werden.

(4) Arbeitgeber mit einem Pensionsfonds auf Unternehmensniveau, die nur den Solidaritätsbeitrag schulden.

(5) In all diesen Sektoren ist ab dem ersten Quartal 2008 ein Beitrag zur Finanzierung einer sektoralen Pensionsregelung vorgesehen. Alle Arbeitgeber der betroffenen Sektoren müssen den zusätzlichen Pensionsbeitrag entrichten, außer für ihre Gelegenheitsarbeitnehmer.

(6) Ein Pauschalbeitrag wird ab dem ersten Quartal 2009 für Arbeiter dem Sozialfonds

Transport und Logistik zur Finanzierung einer sektoralen Krankenhausversicherung geschuldet:

μ (t) = X / (13 x D) für Vollzeitarbeitnehmer.

X = alle Tage, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, ausschließlich der Tage, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, und ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 12, 30, 73.

D = die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

μ (t) = Z / (13 x U) für Teilzeitarbeitnehmer.

Z = alle Stunden, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, ausschließlich der Stunden, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, und ausgenommen der Stunden mit den Leistungscodes 12, 30, 73.

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson

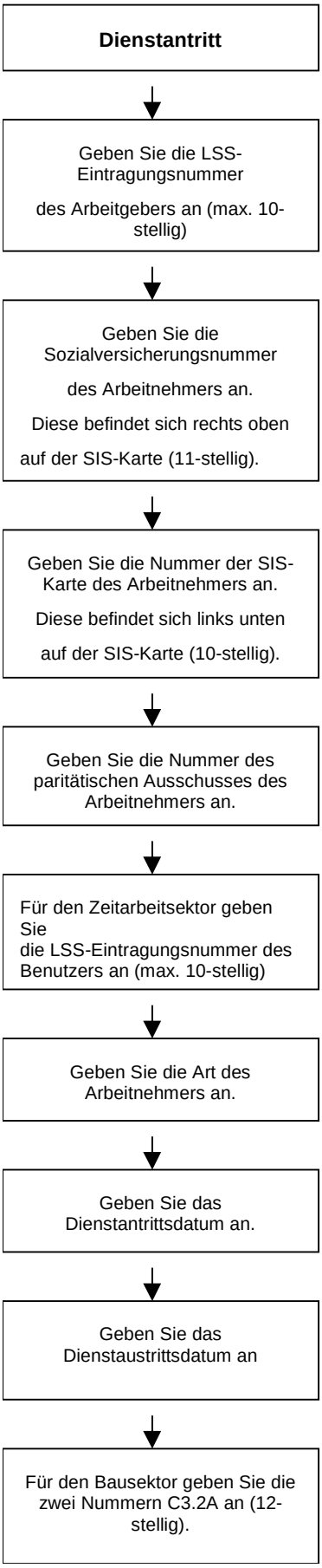
TITEL 2

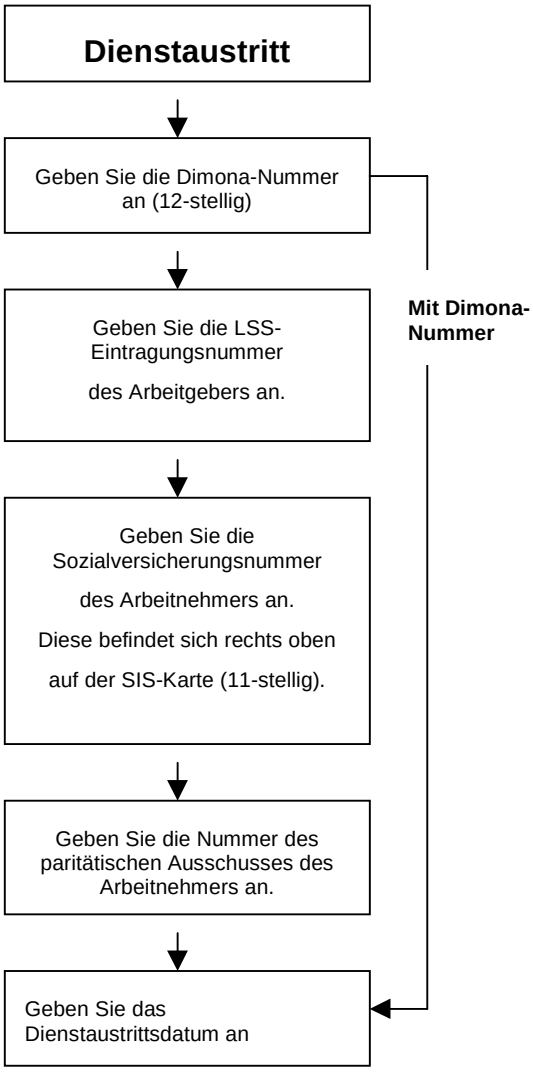
Schemata

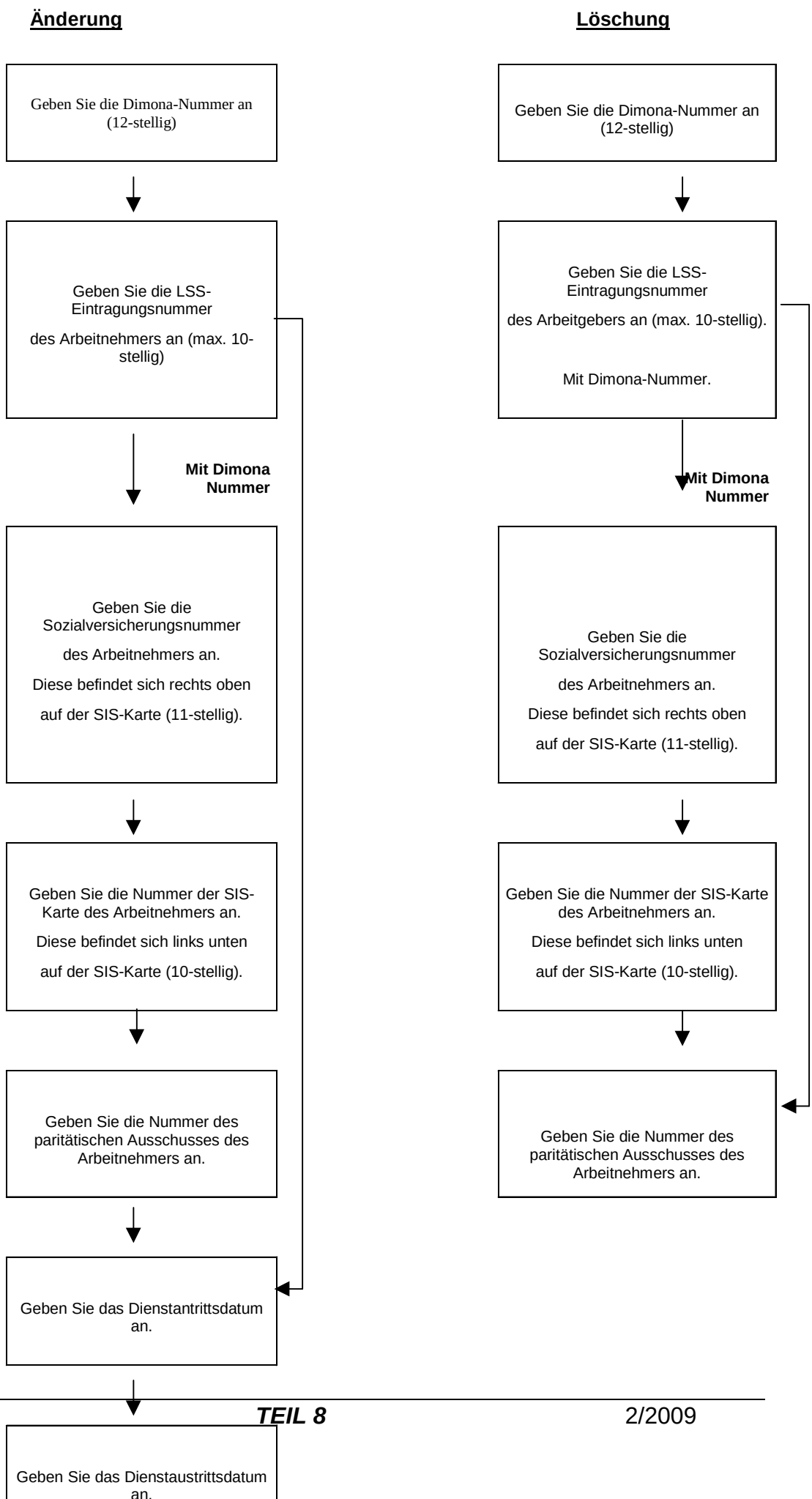
K A P I T E L 1

Dimona - Führer für den Vocal-Server

8.2.101


Dienstantritt
Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers an (max. 10-stellig)
Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).
Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich links unten auf der SIS-Karte (10-stellig).
Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.
Für den Zeitarbeitsektor geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Benutzers an (max. 10-stellig)
Geben Sie die Art des Arbeitnehmers an.
Geben Sie das Dienstantrittsdatum an.
Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an
Für den Bausektor geben Sie die zwei Nummern C3.2A an (12-stellig).


Dienstaustritt
Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig)
Mit Dimona-Nummer
Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers an.
Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).
Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.
Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an


Änderung
Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig)
Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer
des Arbeitnehmers an (max. 10-stellig)
Mit Dimona Nummer
Geben Sie die Sozialversicherungsnummer
des Arbeitnehmers an.
Diese befindet sich rechts oben
auf der SIS-Karte (11-stellig).
Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an.
Diese befindet sich links unten
auf der SIS-Karte (10-stellig).
Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.
Geben Sie das Dienstantrittsdatum an.
Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an.
Löschung
Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig)
Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer
des Arbeitgebers an (max. 10-stellig).
Mit Dimona-Nummer.
Mit Dimona Nummer
Geben Sie die Sozialversicherungsnummer
des Arbeitnehmers an.
Diese befindet sich rechts oben
auf der SIS-Karte (11-stellig).
Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an.
Diese befindet sich links unten
auf der SIS-Karte (10-stellig).
Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.

TITEL 3

Beispiele

K A P I T E L 1

Abgangsurlaubsgeld

A. ANGESTELLTEN GEZAHLTES ABGANGSURLAUBSGELD

8.3.101

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28. Februar 2007. Er hat im Jahr 2007 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete bei dem Arbeitgeber von (vor) Januar 2006 bis einschließlich Februar 2007. Für die 12 gearbeiteten Monate 2006 verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2007 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Code für DmfA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2007 und 2008 bei Dienstaustritt am 28. Feburar 2007.

Für das Urlaubsjahr 2007 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2006. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00).

Das doppete Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00); davon sind 2386,80 EUR (6,80 % von 35.100,00 EUR) sehr wohl einem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen

und 305,37 EUR (0,87 % von 35.100,00) nicht unterworfen.

Für das Urlaubsjahr 2008 - auf der Grundlage des Urlaubsjahres 2007 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld 448,70 EUR (7,67 % von 5850,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt

sowie 448,70 EUR (7,67 % von 5850,00); davon sind 397,80 EUR (6,80 % von 5850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 50,90 EUR (0,87 % von 5850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen.

Für Februar 2007 gibt der Arbeitgeber in der DmfA-Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurlabsgeld mit Lohncode 7 und ohne Leistungen an. Für die Meldung des doppelten Abgangsurlaubsgeldes gibt der Arbeitgeber den einbehaltenen Betrag für das gesamte Unternehmen global bei der Meldung an.

2. Ermäßigungen

Für die Berechnung des Arbeitsbonus, der Strukturermäßigung und der Zielgruppenermäßigung wird das einfache Abgangsurlaubsgeld als neutral betrachtet, da es nicht Bestandteil der Referenzlöhne ist. Von dem Betrag in Höhe von 3.140,87 EUR erhalten weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine der gemeldeten Beitragsermäßigungen.

B. VERRECHNUNG DES ABGANGSURLAUBSGELDES BEIM FOLGENDEN ARBEITGEBER

8.3.102 Ab 1. Januar 2007 muss der neue Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung berücksichtigen, dass bereits Sozialversicherungsbeiträge auf das Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurden. Er kann das Abgangsurlaubsgeld, das im Laufe des Jahres 2007 vom vorigen Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsdienstjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Beispiel: geringerer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmfA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 1. April 2007 erneut als Angestellter arbeiten, sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR. Im Juni 2007 nimmt er seinen Haupturlaub. Er arbeitet während dieses Monats 7 Tage und nimmt 14 Tage Urlaub. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der vorige Arbeitgeber gezahlt hat, weil das neue Gehalt des Angestellten geringer ist. Er kann nur 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) einfaches Urlaubsgeld abziehen. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Juni 2007 den Betrag von 1.656,72 EUR an mit Lohncode 12 und 143,28 EUR mit Lohncode 1. Die 21 Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der neue Arbeitgeber muss in diesem Beispiel kein doppeltes Urlaubsgeld zahlen, da das begrenzte doppelte Urlaubsgeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) dem doppelten Urlaubsgeld entspricht, das geschuldet worden wäre, hätte der Angestellte bei diesem Arbeitgeber während des gesamten Urlaubsdienstjahres 2006 gearbeitet (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Ermäßigungen

a) ARBEITSBONUS

Für die Berechnung des Arbeitsbonus berücksichtigt der Arbeitgeber an dem Zeitpunkt, an dem die Urlaubstage genommen werden, die Beträge unter den Lohncodes 1 (143,28 EUR) und 12 (1.656,72 EUR), um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.800,00 EUR.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) und des Ermäßigungsbetrags (P) beträgt 49,90 EUR, nämlich 143,00 - [0,1804 x (1.800,00 - 1.283,91)]. Der Arbeitnehmerbeitrag von 18,73 EUR (=13,07 % van 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Da das Quartal beendet ist, kann der Arbeitgeber das Guthaben des Arbeitsbonus, nämlich 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR) nicht mehr verrechnen.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Die Beträge mit den Lohncodes 1 und 12 sind Bestandteil der Referenzquartallöhne.

Zweites Beispiel: höherer Lohn beim folgenden Arbeitgeberger

1. Beträge und Codes für DmfA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2007 eine neue Stelle als

Angestellter. Im Mai 2007 nimmt er nach 6 gearbeiteten Tagen 15 Tage Urlaub. Sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige Verrechnung des einfachen Abgangsurlaubsgelds für das Urlaubsjahr 2007 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2007 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit Lohncode 12 und 1.307,83 EUR mit Lohncode 1. Die entsprechenden Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der Angestellte erhält ein doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 987,83 EUR, nämlich 3680,00 (92 % von 4000,00 EUR) abzüglich des doppelten Abgangsurlaubsgelds in Höhe von 2.692,17 EUR. Der Arbeitgeber schuldet dem LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 132,43 EUR [13,07 % von 3.400,00 EUR (85 % von 4.000,00 EUR) abzüglich 13,07 % von 2386,80 EUR (vom vorigen Arbeitgeber gezahlt)].

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den Lohncodes 1 und 12, um die Referenzlöhne zu berechnen. Es sei darauf hingewiesen, dass der Angestellte keinen Anspruch auf den Arbeitsbonus hat, da der Referenzmonatslohn 2.076,63 EUR überschreitet.

C. ABGANGSURLAUBSGELD FÜR EINE AUSHILFSARBEITSKRAFT, DIE EIN "NORMALER" ANGESTELLTE WIRD

8.3.103

Einem Angestellten, der vom 3. Oktober 2006 bis einschließlich 2. Januar 2007 als Aushilfskraft tätigt war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurlaubsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der DmfA-Meldung mit Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 3. Januar 2007 als "normaler" Angestellter angegeben wird und im März 2007 5 Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgber auf der DmfA-Meldung Folgendes an:
-mit Lohncode 12: der Betrag, der vom Unternehmen für Aushilfsarbeit als einfaches Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurde und den der aktuelle Arbeitgeber von dem zu zahlenden Betrag an einfachem Urlaubsgeld abziehen kann. Er zahlt darauf keine Sozialversicherungsbeiträge.

-mit Lohncode 1: den Betrag, den der neue Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).

Die Summe der Arbeits- und Urlaubstage wird unter dem Leistungscode 1 angegeben.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite
(Pro Teil)

ERSTE TEIL 1

ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALVERSICHERUNGS-GESETZGEBUNG 1

TITEL 1 3
Über die Personen 3

KAPITEL 1 3
Der Arbeitsvertrag 3

KAPITEL 2 5
Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags 5

A. APOTHEKER 5

B. HANDELSVERTRETER 5

C. SPORTLER 5

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN 6

E. KÜNSTLER 6

KAPITEL 3 9
Die Lehrlinge 9

KAPITEL 4 11
Ähnliche Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags 11

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN 11

B. HEIMARBEITER 11

C. PERSONENBEFÖRDERER 12

D. WARENBEFÖRDERER 12

E. BEHINDERTE 12

F. STUDENTEN 12

G. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT 13

H. STIPENDIATEN 13

I. TAGESELTERN 14

J. PERSÖNLICHE ASSISTENTEN 14

KAPITEL 5 15
Das Statut im öffentlichen Sektor 15

KAPITEL 6 17
Sonderfälle 17

A. ÄRZTE 17
B. BINNENSCHIFFER 17
C. RADRENNFAHRER 17
D. PRAKTIKANTEN 18
1. Einfache Praktika 18
2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft 18
E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN 18
F. ZEITARBEITSKRÄFTE 19
G. VERHEIRATETE PERSONEN 19
H.SEEFISCHER 19
TITEL 2 21
Über die Beschränkungen und die Ausschlüsse 21
KAPITEL 1 21
Die Beschränkungen 21
A. ALLGEMEIN 21
B. PRIVATSEKTOR 21
1. Privatsektor, mit Ausnahme vom Bildungswesen und psycho-medizinisch-sozialen Zentren 21
2. Freier nicht-akademischer Unterricht 22
3. Freier akademischer Unterricht 23
4. freie psycho-medizinisch-soziale Zentren. 23
C. ÖFFENTLICHER SEKTOR 24
1. Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist. 24
2. Gemeinnützige Anstalten für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist. 24
3. Bildungswesen 25
KAPITEL 2 27
Ausschlüsse 27
A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR 27
B. SPORTVERANSTALTUNGEN 27
C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER 28
D. STUDENTEN 28
E. HAUSPERSONAL 30
1. Hausangestellte 30
2. Andere Hausangestellte 31
F. EHRENAMTLICHE MITARBEITER 31
G. KÜNSTLER MIT BESONDEREN GERINGEN VERGÜTUNGEN 32
TITEL 3 35
Territorialität 35
KAPITEL 1 35
Prinzipien 35
KAPITEL 2 37
Multi- und bilaterale Abkommen 37

A. MITGLIEDSSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DIE SCHWEIZ 37
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaat 37
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten 37
3. Entsendung 38

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 39

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 40
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes 40
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder 40
3. Entsendung 40
4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Sozialversicherungsgesetzes 40
5. Übersicht 41

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS 41

KAPITEL 3 43
Kein Abkommen 43

ZWEITE TEIL 1

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS 1

TITEL 1 3
Verpflichtungen gegenüber dem LSS 3

KAPITEL 1 3
Allgemein 3

KAPITEL 2 5
Beitritt und Löschung 5

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT. 5

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT 6

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUTES PERSONAL EINSTELLT 6

D. INFORMATIONEN, DIE DER ARBEITGEBER IN DER EINTRAGUNGSPERIODE DEM LSS MELDEN MUSS 7

KAPITEL 3 9
Die Meldepflicht und der Meldezeitpunkt 9

A. DIE QUARTALSMELDUNG 9

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN MELDUNG 9

C. DIE FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 10
1. Die Meldung wird von Amts wegen durch das LSS erstellt 10
2. Zivile Sanktionen 10
a) Geldstrafen 11
b) Fälle, in denen das LSS von der Anwendung der Sanktionen absehen kann 11
c) Befreiung von angewandten Sanktionen 11
3. Strafsanktionen 12

KAPITEL 4 13
Die Pflicht zur und der Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge 13

A. ALLGEMEINE REGEL 13

B. VORSCHÜSSE 13
1. Prinzipien 13
2. Fristen und Beträge 13
2. Sanktionen 15

C. DIE JAHRESBEITRÄGE 17
1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub 17
2. Neuverteilung der Soziallasten 17

D. ZAHLUNGSWEISE 17
1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung 17
2. Sonstige Bezahlungen 18
a) Identifikation 18
b) Anrechnung 18

E. GÜTLICHE EINTREIBUNG (AUCH „DRITTER EINTREIBUNGSWEG“ GENANNT) 18

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 20
1. Anwendung von Geldstrafen 20
2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldstrafen absehen kann 20
3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen 20
a) Höhere Gewalt 21
b) Außerordentliche Umstände 21
c) Zwingende berechtigte Gründe - Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses 22

KAPITEL 5 23
Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS 23

A. PRINZIPIEN 23

B. WELCHE ARBEITGEBER KÖNNEN EINEN ANTRAG AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS BEANTRAGEN? 23

C. WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS IN BETRACHT? 24

D. WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG VOM LSS ZU ERHALTEN? 24

E. ANTWORT DES SCHULDNERS 25

F. FOLGEN DES ANTRAGS AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT, WENN DER SCHULDNER SEINE SCHULD ANERKENNT 25

G. MODELLE 26

KAPITEL 6 27
DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung 27

A. ALLGEMEINES 27
1. Begriffsbestimmungen 27
2. Folgen 27
a. Identifizierung des neuen Arbeitgebers 27
b. Vereinfachung von Sozialdokumenten und Zugang zum Personalbestand 27
3. Übertragungswege: Internet, vokaler Server, Batch und SMS 28
4. Empfangsbescheinigung, Dimona-Nummer und Dimona-Bericht 29

B. „KLASSISCHE“ DIMONA 29
1. Anwendungsbereich 29
2. Erforderliche Angaben 30
a. Identifizierung des Arbeitgebers 30
b. Identifikation des Arbeitnehmers 31
c. Nummer der paritätischen Kommission 31
d. Art des Arbeitnehmers 32
3. Zwei Arten von Meldungen 32
a. Meldung des Dienstantritts eines Arbeitnehmers („Dienstantrittsmeldung“) 32
b. Meldung des Dienstaustritts eines Arbeitnehmers („Dienstaustrittsmeldung“) 33
4. Änderung einer Meldung 34
5. Löschung einer Meldung 34

C. DIMONA FÜR GELEGENHEITSARBEITNEHMER 34
1. Allgemeines 34
2. Full-Dimona (mit Stundenangaben) 35
a. Anwendungsbereich 35
b. Vorschriften für Full-Dimona 35
c. Eine Meldung ändern 36
d. Eine Meldung löschen 36
3. Dimona-Light (mit Zeitfeld) 37
a. Anwendungsbereich 37
b. Vorschriften für Dimona-Light 37
c. Die Meldung ändern 37
d. Eine Meldung löschen 38

KAPITEL 7 39
LIMOSA 39

A. EINLEITUNG 39

B. MELDUNG 39

C. PFLICHTEN DES BELGISCHEN BENUTZERS 40

D. AUSNAHMEN 41

KAPITEL 8 43
VERPFLICHTUNGEN ZAHLENDER DRITTER 43

KAPITEL 9 45
Geschäftsübergabe 45

A. EINLEITUNG 45

B. ANWENDUNGSBEREICH 45

C. AUSSETZUNG DER DRITTWIRKSAMKEIT DER ÜBERTRAGUNG 45

D. DIE GESAMTSCHULDNERISCHE HAFTUNG DES ÜBERNEHMERS 46

E. AUSNAHME: DAS ZERTIFIKAT 46

TITEL 2 49
Verpflichtungen in Bezug auf in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommene Regelungen 49

KAPITEL 1 49
Kranken- und Invaliditätsversicherung 49

KAPITEL 2 51
Arbeitslosigkeit 51
KAPITEL 3 53
Renten 53
KAPITEL 4 55
Kindergeld 55
KAPITEL 5 57
Jahresurlaub 57
1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrlinge. 57
2. Angestellte und Lehrlinge 57
KAPITEL 6 59
Arbeitsunfälle 59
TITEL 3 61
Sonstige Verpflichtungen 61
KAPITEL 1 61
Personalunterlagen 61
KAPITEL 2 63
Datenschutz 63
DRITTE TEIL 1
BERECHNUNG DER BEITRÄGE 1
TITEL 1 3
Beschreibung der Grundbegriffe 3
KAPITEL 1 3
Der Begriff Quartal 3
KAPITEL 2 5
Der Begriff Arbeitstag 5
A. ALLGEMEIN 5
B. LEHRLINGE 5
C. SEEFISCHER 5
D. HEIMARBEITER 6
KAPITEL 3 9
Lohnbegriff 9

A. RECHTSGRUNDLAGE 9
B. BESCHREIBUNG 9
C. SONDERFÄLLE 11
1. Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden 11
a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach 11
b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach 11
2. Urlaubsgeld 12
3. Sachvorteile 15
4. Erstattung von Kosten 16
5. Erstattung der Reisekosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Firmenwagen 17
6. Mahlzeitschecks 17
a) Lohncharakter 17
Tarifvertrag 17
Ein Scheck pro Tag 18
Namentliche Ausstellung 18
Gültigkeitsdauer 19
Arbeitgeberanteil 19
Arbeitnehmeranteil 19
b) Angaben auf der Quartalsmeldung 19
c) Kumulation mit Betriebskantine 19
7.Sport- und Kulturschecks 20
8. Geschenke und Geschenkschecks 20
9. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen 21
10. Großzügigkeiten 22
11. Preisvorteile 23
12. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte 24
13. PC-Plan 25
14. EINMALIGE INNOVATIONSPRÄMIE 26
15. EINMAILIGE ERGEBNISGEBUNDENE VORTEILE 27
D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE 28
TITEL 2 31
Normale Beiträge 31
KAPITEL 1 31
Allgemein 31
KAPITEL 2 33
Beitragsprozentsätze 33
A. TABELLE 33
B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG 34
C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 % 35
KAPITEL 3 37
Berechnungsgrundlage 37

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 % 37
B. LEHRLINGE 37
C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER 37
1. Der Arbeiter wird nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt 38
2. Der Arbeiter wird teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt 38
3. Anteilige Berechnung der Tagespauschalen für Teilzeitbeschäftigte 39
D. SEEFISCHER 42
E. SPORTLER 42
F. GELEGENHEITSARBEITNEHMER IN LANDWIRTSCHAFT UND GARTENBAU 43
1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer 43
2. Beitragsberechnung 44
3. Einzuhaltende Formalitäten 45
G. TAGESELTERN 46
H. GELEGENHEITSARBEIT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE 47
1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer 47
2. Beitragsberechnung 47
3. Einzuhaltende Formalitäten 48
4. Aushilfsarbeit als Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe 50
KAPITEL 4 51
Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub 51
KAPITEL 5 53
Neuverteilung der Soziallasten 53
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 53
B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN 53
1. Rückerstattung von Beiträgen 53
2. Ausgleichsbeitrag 54
3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags 54
C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS 54
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 54
KAPITEL 6 55
Kopplung von Löhnen an Perioden 55
A. LOHNRÜCKSTÄNDE 55
B. PROVISIONEN 55
C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, ZULAGEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE 55
D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS 56
E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDER-AUFSTELLUNG VON DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITS-SICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN 56
F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS 57
KAPITEL 7 59
Die Verjährung 59

A. ALLGEMEINES 59
B. VERJÄHRUNGSFRIST LOHNRÜCKSTÄNDE 59
C. VERJÄHRUNGSFRISTEN VERTRAGSBRUCHENTSCHÄDIGUNG 60
D. VERJÄHRUNGSFRIST DOPPELTES URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS 60
E. KONKURS 60
F. ÜBERGANGSREGELUNG 5 JAHRE ZU 3 JAHRE 60
G. UNTERBRECHUNG DER VERJÄHRUNGSFRIST 61
H. RECHTSMITTELFRIST FÜR ARBEITNEHMER 62
I. BETRÜGERISCHE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT 62

VIERTE TEIL 1

SONDERBEITRÄGE 1

TITEL 1 3
Einleitung 3

KAPITEL 1 3
Allgemeines 3

TITEL 2 5
Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers 5

KAPITEL 1 5
Bezahlter Bildungsurlaub 5

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB 5
1. Betroffene Arbeitgeber 5
2. Betroffene Arbeitnehmer 5
3. Beitragsbetrag 5
4. Zu erledigende Formalitäten 5

KAPITEL 2 7
Grundbeitrag Betriebsschließungsfonds 7

A. ARBEITGEBER MIT INDUSTRIELLEM ODER HANDELSZWECK 7
1. Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer 7
2. Beitragsbetrag 7
3. Zu erledigende Formalitäten 8

B. ARBEITGEBER OHNE INDUSTRIELLER ODER KOMMERZIELLER ZIELSETZUNG 8
1. Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer 8
2. Beitragsbetrag 9
3. Zu erledigende Formalitäten 9

KAPITEL 3 11
Sonderbeitrag Betriebsschließungsfonds 11

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS SONDERBEITRAG 11
1.Betroffene Arbeitgeber 11
2. Betroffene Arbeitnehmer 11
3. Beitragsbetrag 11
4. Zu erledigende Formalitäten 11

KAPITEL 4 13
Fonds für Existenzsicherheit 13

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERUNG 13
1. Betroffene Arbeitgeber 13
2. Betroffene Arbeitnehmer 13
3. Beitragsbetrag 13
4. Zu erledigende Formalitäten 14

KAPITEL 5 15
Besonderer monatlicher Beitrag konventionelle Frühpension 15

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG 15
1. Betroffene Arbeitgeber 15
2. Betroffene Arbeitnehmer 16
3. Beitragsbetrag 16
4. Einzahlung des Beitrags 17
5. Zu erledigende Formalitäten 18
6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen 18

KAPITEL 6 19
Besonderer Ausgleichsbeitrag konventionelle Frühpension 19

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG 19
1. Betroffene Arbeitgeber 19
2. Betroffene Arbeitnehmer 19
3. Beitragsbetrag 19
4. Einzahlung des Beitrags 20
5. Zu erledigende Formalitäten 20

KAPITEL 7 21
Außergesetzliche Pensionen 21

G. AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN 21
1. Betroffene Arbeitgeber 21
2. Beitragsbetrag 21
3. Zu erledigende Formalitäten 22

KAPITEL 8 25
Risikogruppen 25

H. RISIKOGRUPPEN 25
1. Betroffene Arbeitgeber 25
2. Beitragsumfang 25
3. Beitragsbetrag 26
4. Zu erledigende Formalitäten 26

KAPITEL 9 27
Betreuung von Arbeitslosen 27

I. AKTIVE BETREUUNG VON ARBEITSLOSEN 27
1. Betroffene Arbeitgeber 27
2. Beitragsbetrag 27
3. Zu erledigende Formalitäten 27

KAPITEL 10 29
Kinderbetreuung 29

J. KINDERBETREUUNG 29
1. Betroffene Arbeitgeber 29
2. Betroffene Arbeitnehmer 29
3. Beitragsbetrag 29
4. Zu erledigende Formalitäten 29

KAPITEL 11 31
Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor 31

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR 31
1. Betroffene Arbeitgeber 31
2.Betroffene Arbeitnehmer 31
3. Regulierungsweise 32
4. Zu erledigende Formalitäten 33

KAPITEL 12 35
Vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose 35

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE 35
1. Betroffene Arbeitgeber 35
2. Beitragsbetrag 35
3. Zu erledigende Formalitäten 36

KAPITEL 13 37
Betriebsfahrzeuge 37

M. FIRMENWAGEN 37
1. Betroffene Arbeitgeber 37
2. Beitragsbetrag 38
3. Zu erledigende Formalitäten 40

KAPITEL 14 41
Outplacement 41

N. OUTPLACEMENT 41
1. Betroffene Arbeitgeber 41
2. Beitragsbetrag 41
3. Formalitäten 42

KAPITEL 15 43
Arbeitslosigkeit im Baugewerbe aus wirtschaftlichen Gründen 43

O. BEITRAG KURZARBEIT IM BAUGEWERBE 43
1. Betroffene Arbeitgeber 43
3. Formalitäten 43

KAPITEL 16 45
Sonderbeitrag Pseudo-Frühpension 45

P. SONDERBEITRAG PSEUDO-FRÜHPENSION 45
1. Betroffene Arbeitgeber 45
2. Betroffene Arbeitnehmer 46
3. Betroffene Ergänzungen 46
4. Beitragsbetrag 47
5. Erhöhungen und Ermäßigungen 47
6. Formalitäten 48
7. Situation ab 2007 48

KAPITEL 17 49
Beitrag für den Asbestfonds 49

Q. BEITRAG ZUR FINANZIERUNG DES ASBESTFONDS 49
1. Betroffene Arbeitgeber 49
2. Betroffene Arbeitnehmer 49
3. Beitragsbetrag 49
4. Zu erledigende Formalitäten 49

KAPITEL 18 51
Sonderbeitrag einmalige ergebnisgebundene Vorteile 51

KAPITEL 19 53
Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen 53

KAPITEL 20 55
Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung 55

A. BETROFFENE ARBEITGEBER 55
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 55
C. BEITRAG 55
D. FORMALITÄTEN 55
TITEL 3 57
Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers 57
KAPITEL 1 57
Einbehaltung doppeltes Urlaubsgeld Privatsektor 57
A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS 57
1. Betroffene Arbeitnehmer 57
2. Betrag der Einbehaltung 57
3. Zu erledigende Formalitäten 58
KAPITEL 2 59
Einbehaltung Urlaubsgeld öffentlicher Sektor - Ausgleichsbeitrag 59
B. EINBEHALTUNG VOM URLAUBSGELD DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – AUSGLEICHSBEITRAG 59
1. Betroffene Arbeitgeber 59
2. Betroffene Arbeitnehmer 59
3. Betrag der Einbehaltung 59
4. Zu erledigende Formalitäten 60
KAPITEL 3 61
Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit 61
C. BESONDERER SOZIALSICHERHEITSBEITRAG 61
1. Betroffene Arbeitnehmer 61
2. Betrag der Einbehaltung 61
Vorgehensweise 62
3. Zu erledigende Formalitäten 63
KAPITEL 4 65
Solidaritätsbeitrag zur Gewinnbeteiligung 65
D. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF DIE GEWINNBETEILIGUNG 65
1. Betroffene Arbeitnehmer 65
2. Beitragsbetrag 65
3. Zu erledigende Formalitäten 65
TITEL 4 67
Gemischte Sonderbeiträge 67
KAPITEL 1 67
Solidaritätsbeitrag nicht versicherungspflichtige Studenten 67
A. SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR NICHT VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN 67
1. Betroffene Arbeitgeber 67
2. Betroffene Arbeitnehmer 67
3. Beitragsbetrag 67
4. Zu erledigende Formalitäten 68
a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen 68
b) Arbeitgeber, die nur nicht versicherungspflichtige Studenten beschäftigen 68
FÜNFTE TEIL 1
BEITRAGSERMÄßIGUNG 1
TITEL 1 3
Einleitung 3

KAPITEL 1 3
Allgemein 3
A. PRINZIPIEN 3
B. PAPIER BESCHEINIGUNGEN 3
C. KUMULATIONEN 4
TITEL 2 5
Die Ermäßigung 2004 5
KAPITEL 1 5
Einleitung 5
A. PRINZIPIEN 5
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 5
C. BESTIMMEN DES LEISTUNGSBRUCHS ("MU") 6
D. FESTER MULTIPLIKATOR ('1/BETA') 6
E. KUMULATIONEN 7
F. FORMALITÄTEN 8
G. FUSION, AUFSPALTUNG UND FORTSETZUNG 8
KAPITEL 2 11
Strukturelle Ermäßigung 11
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 11
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 11
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 11
D. FORMALITÄTEN 14
KAPITEL 3 15
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG - Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel 15
KAPITEL 4 17
Ältere Arbeitnehmer 17
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 17
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 17
C. ERMÄSSIGUNG 17
D. FORMALITÄTEN 18
KAPITEL 5 19
Erste Anwerbungen 19

A. BETROFFENE ARBEITGEBER 19
1. Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers 19
2. Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers 20
3. Einstellung eines dritten Arbeitnehmers: 20
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 21
C. ERMÄSSIGUNG 21
1. Arbeitnehmer 21
2. Arbeitnehmer 21
3. ARBEITNEHMER 22
D. FORMALITÄTEN 22
KAPITEL 6 23
Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung 23
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 23
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 23
C. ERMÄSSIGUNG 23
D. FORMALITÄTEN 24
KAPITEL 7 27
Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie 27
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 27
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 27
C. ERMÄSSIGUNG 28
D. FORMALITÄTEN 30
KAPITEL 8 33
Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme 33
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 33
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 33
C. ERMÄSSIGUNG 34
D. FORMALITÄTEN 34
KAPITEL 9 35
Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft 35
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 35
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 35
C. ERMÄSSIGUNG 36
D. FORMALITÄTEN 37
KAPITEL 10 39
Junge Arbeitnehmer 39

A. BETROFFENE ARBEITGEBER 39
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 40
C. ERMÄSSIGUNG 40
BERECHNUNG DES PERSONALBESTANDS IM 2. QUARTAL DES VORIGEN JAHRES: 41
Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im laufenden Quartal: 42
BETRAG 43
D. FORMALITÄTEN 45
KAPITEL 11 47
Umstrukturierung 47
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 47
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 47
C. ERMÄSSIGUNG 47
D. FORMALITÄTEN 48
TITEL 3 49
Besondere Ermäßigungen 49
KAPITEL 1 49
Arbeitsbonus 49
A. ANWENDUNGSBEREICH 49
1. Betroffene Arbeitnehmer 49
2. Praktische Anwendung der Ermäßigung 49
B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG 49
1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) 50
2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R) 52
3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P) 53
C. BEISPIELE 53
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 54
KAPITEL 2 55
Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung 55
A. BETROFFENE ARBEITNEHMER 55
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 55
C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 56
KAPITEL 3 59
Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor zur Beschäftigungsförderung 59
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 59
B. ZUSCHUSSBETRAG 59
C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 60
KAPITEL 4 61
System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden (BVA) 61

A. BETROFFENE ARBEITGEBER 61
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 61
C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL 62
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 62
KAPITEL 5 65
Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor 65
A. FÖDERALE BEHÖRDEN 65
1. Betroffene Arbeitgeber 65
2. Betroffene Arbeitnehmer 66
3. Ermäßigungsbetrag 66
4. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 66
B. AUTONOME ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN 67
1. Betroffene Arbeitgeber 67
2. Betroffene Arbeitnehmer 67
3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit 67
4. Ermäßigungsbetrag 68
5. Zu erledigende Formalitäten 68
C. SONSTIGE BEHÖRDEN 68
KAPITEL 6 69
KE 499 69
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 69
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 69
C. VORTEILSBETRAG 69
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 70
KAPITEL 7 71
KE 483 71
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 71
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 71
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 71
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 72
KAPITEL 8 73
Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor (Maribel sozial) 73
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 73
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 74
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 74
D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITSPLÄTZE 74
E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 74
F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 75
KAPITEL 9 77
Wissenschaftliche Forschung 77

A. BETROFFENE ARBEITGEBER 77
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 77
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 77
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 78
KAPITEL 10 79
Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor 79
A. BETROFFENE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER 79
B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN 79
C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE 80
D. KEINE ÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE 80
KAPITEL 11 83
TAGESELTERN 83
A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 83
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 83
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 83
1. Vollständige dreimonatliche Leistungen 83
2. Unvollständige dreimonatliche Leistungen 83
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 84
KAPITEL 12 85
Künstler 85
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 85
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 85
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 85
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 86
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 86
KAPITEL 13 87
BETEILIGUNG ANSCHLUSSKOSTEN HORECA-SOZIALSEKRETARIAT 87
TITEL 4 89
Übergangsmaßnahmen 89
KAPITEL 1 89
Strukturelle Ermäßigung und strukturelle Ermäßigung für beschützende Werkstätten 89
KAPITEL 2 91
Plus-eins-Plan 91
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 91
KAPITEL 3 93
Plus-zwei-Plus-drei-Plan; 93
KAPITEL 4 95
Kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 1.10.2001 95
KAPITEL 5 97
Viertagewochenregelung vor dem 1.10.2001 97
KAPITEL 6 99
Kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1.10.2001 99

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 99
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 99
C. ERMÄSSIGUNG 99
KAPITEL 7 101
Viertagewochenregelung nach dem 1.10.2001 101
KAPITEL 8 103
Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende 103
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 103
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 103
C. ERMÄSSIGUNG 103
KAPITEL 9 105
Activa-Plan (Belgischer Aktionsplan für Beschäftigung - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen) 105
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 105
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 105
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 105
a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes 105
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 105
b) Berufsumschulungsprogramm 105
C. ERMÄSSIGUNG 106
a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes: 106
C. ERMÄSSIGUNG 106
b) Berufsumschulungsprogramm: 106
KAPITEL 10 107
Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen. 107
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 107
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 107
C. ERMÄSSIGUNG 107
KAPITEL 11 109
Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung - Eingliederungsprojekte 109
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 109
KAPITEL 12 111
Königlicher Erlass 495 111
KAPITEL 13 113
ERMÄßIGUNG IM RAHMEN EINER ERSTBESCHÄFTIGUNG 113
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 113
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 113
C. ERMÄSSIGUNG 113
SECHSTE TEIL 1
RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MELDUNGEN 1
TITEL 1 3
Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung 3

KAPITEL 1 3
Einleitung 3

KAPITEL 2 5
Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung 5

A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA 5

B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003 5

KAPITEL 3 9
Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen 9

A. ARBEITNEHMERZEILE 9
1. Die Arbeitgeberkategorie und die Arbeitnehmerkennzahl 10
2. Anfangs- und Enddatum des Quartals 10
3. Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle 10
4. Der Begriff des Grenzgängers 12

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE 12
1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile 13
2. Drei wichtige Hinweise 13
3. Nummer des paritätischen Ausschusses 15
4. ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG 17
5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson 19
6. Typ des Arbeitsvertrags 21
7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit 22
8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung 23
9. Statut 24
10. DER BEGRIFF PENSIONIERT 25
11. Lehrlingstyp 25
12. Art der Entlohnung 26
13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer 26
14. Kategorie des fliegenden Personals 27
15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen) 27
16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes 27
17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung 28
18. Die Meldung durch Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind 29
19. PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEIT-NEHMERS UND DER MAßPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEIT-NEHMERS 29

C. ALLGEMEIN 32
Datum, an dem der Urlaub beginnt 32

KAPITEL 4 35
Meldung der Lohnangaben 35

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG 35

B. ZAHLUNGSCODE 35

C. ÜBERSICHTSTABELLE 41

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE 42

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS 42

F. BEZAHLUNG 43

KAPITEL 5 45
Meldung der Leistungsangaben 45

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN 45
1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt. 45
2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt. 45
3. Berechnung der Tagesanzahl 46
4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung 48
5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft 48
6. Meldung von Ausgleichsruhezeit 48
7. Rechtfertigung der Leistungen 49

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN 52
1. Normale Codes 53
2. Hinweiscodes 57
3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Meldung vor 2003 und der DmfA 58

KAPITEL 6 63
Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen 63

MELDUNG DER EINBEHALTUNG DES DOPPELTEN URLAUBSGELDES IM PRIVATSEKTOR UND DES URLAUBSGELDES IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR 63

B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN 63

C. GEWINNBETEILIGUNGEN 63

KAPITEL 7 65
Beitragsermäßigungen 65

A. ALLGEMEIN 65

B. TABELLE MIT CODES 65

KAPITEL 8 69
Studenten, für die der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird 69

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSZUSCHLAG IN HÖHE VON 7,5 % ODER 12,5 % GESCHULDET WIRD 69

KAPITEL 9 71
Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird 71

KAPITEL 10 73
Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer 73

KAPITEL 11 75
Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind 75

A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG 76

B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT 76

C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG 76

KAPITEL 12 79
Informationen statistischer Art 79

A. EINLEITUNG 79
B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS 79
C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (ZUD) – EINDEUTIGE UNTERNEHMENSNUMMER UND IDENTIFIZIERUNGSNUMMER DER NIEDERLASSUNGSEINHEIT 80
D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG 81
E. EINTEILUNG NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEIT – NACEBEL-CODES 83

KAPITEL 13 85
Nur für das LSS bestimmte Informationen 85
A. MELDUNG "AUSHILFSKRAFT-GELEGENHEITSARBEITNEHMER HORECA-SEKTOR" 85
B. STUNDENLOHN BAUSEKTOR 85
C. IM RAHMEN DER „MARIBEL SOZIAL“-MASSNAHME ANGENOMMEN 85

SIEBTE TEIL 1
INFORMATIONEN ALLER ART 1
TITEL 1 3
Informationen aller Art 3
KAPITEL 1 3
Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen 3
KAPITEL 2 7
Pauschale Tageslöhne 7
KAPITEL 3 9
Bekanntmachung von Schuldforderungen 9
KAPITEL 4 11
Bescheinigungen 11
KAPITEL 5 13
Aufsicht 13
KAPITEL 6 15
Dem Betriebsrat, der Gewerkschaftsdelegation oder den Arbeitnehmern zu erteilende Auskünfte 15
Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen (vgl. frühere Sozialbilanz, nunmehr Trillium) 15

ACHTE TEIL 1
TABELLEN UND MODELLE 1
TITEL 1 3
Tabellen 3
KAPITEL 1 3
Betriebsschließungsfonds 3
KAPITEL 2 5
Pauschale Tageslöhne für das 1. Quartal 2008 5
KAPITEL 6 11
Existenzsicherheitsbeiträge 11
TITEL 2 21
Schemata 21

KAPITEL 1 21
Dimona - Führer für den Vocal-Server 21
TITEL 3 27
Beispiele 27
KAPITEL 1 27
Abgangsurlaubsgeld 27
A. ANGESTELLTEN GEZAHLTES ABGANGSURLAUBSGELD 27
B. VERRECHNUNG DES ABGANGSURLAUBSGELDES BEIM FOLGENDEN ARBEITGEBER 28
C. ABGANGSURLAUBSGELD FÜR EINE AUSHILFSARBEITSKRAFT, DIE EIN "NORMALER" ANGESTELLTE WIRD 29