

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT DER
PROVINZIALEN UND LOKALEN VERWALTUNGEN



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSSPLV

L S S P L V
Quartal:2013-04

3. Anwendungsbereich der Sozialen Sicherheit - Personal

Inhalt

3.1. Definitiv ernanntes und Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen.....	6
3.1.1. Vertraglich angestellte Personalmitglieder.....	7
3.1.1.1. Allgemeines.....	8
3.1.1.2. Minderjährige.....	9
3.1.1.3. Berufseinarbeitungsvertrag.....	10
3.1.2. Statutarische Personalmitglieder.....	11
3.1.2.1. Definitiv ernannte Personalmitglieder.....	12
3.1.2.2. Praktikanten.....	13
3.2. ERWEITERUNGEN.....	14
3.2.1. Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger.....	15
3.2.1.1. Allgemeines.....	16
3.2.1.2. Anwendungsbereich.....	17
3.2.1.3. Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger.....	18
3.2.1.4. Sozialstatut.....	23
3.2.1.5. Verfahren.....	24
3.2.1.6. Verpflichtung der lokalen Verwaltungen zur Zahlung ergänzender Beträge an die Mandatsträger.....	25
3.2.2. Das Sozialstatut der Tageseltern.....	26
3.2.2.1. Allgemeines.....	27
3.2.2.2. Anwendungsbereich.....	28
3.2.2.3. Sozialstatut.....	29
3.2.2.4. Verbindliche Angaben von Lohn und Arbeitszeit in der Sozialversicherungsmeldung.....	31
3.2.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	32
3.2.3. Das Sozialstatut der Künstler.....	34
3.2.3.1. Allgemeines.....	35
3.2.3.2. Anwendungsbereich.....	36
3.2.3.3. Sozialstatut.....	37
3.2.3.4. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	38
3.2.3.5. Die Künstlerkommission.....	39
3.2.4. Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder.....	40
3.2.4.1. Allgemeines.....	41
3.2.4.2. Betroffene Arbeitgeber.....	42
3.2.4.3. Betroffene Arbeitnehmer.....	43
3.2.4.4. Gewährungsbedingungen.....	44
3.2.4.5. Bezahlung der Beiträge.....	45
3.2.4.6. Verpflichtungen des Arbeitgebers.....	46
3.2.5. Ärzte in Ausbildung zum Facharzt.....	47
3.2.6. Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates.....	48
3.3. Ausschlüsse.....	49
3.3.1. Die freiwilligen Feuerwehrleute.....	50
3.3.2. Studenten.....	51
3.3.2.1. Anwendungsbereich.....	52
3.3.2.2. Das Kontingent von 50 Arbeitstagen.....	53
3.3.3. Betreuer.....	54
3.3.4. Ärzte.....	55
3.3.5. Freiwillige Mitarbeiter.....	56
3.3.5.1. Freiwillige und Freiwilligenarbeit.....	57
3.3.5.2. Entschädigungen für Freiwilligenarbeit.....	58
3.3.5.3. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	59
3.3.5.4. Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung.....	60

3.3.5.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung.....	61
3.3.6. Künstler als Freiwilliger: geringe Entschädigungsregelung.....	62
3.3.6.1. Bedingungen bezüglich der zuerkannten Entschädigungen.....	63
3.3.6.2. Bedingungen bezüglich der Leistungstage.....	64
3.3.6.3. Bedingungen bezüglich des Künstlers.....	65
3.3.6.4. Verbot der Kumulierung mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige.....	66
3.3.6.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung.....	67
3.3.7. Minderjährige.....	68
3.4. Territorialität.....	69
3.4.1. Beschäftigung eines Personalmitglieds im Ausland.....	70

3.1. Definitiv ernanntes und Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen

3.1.1. Vertraglich angestellte Personalmitglieder

3.1.1.1. Allgemeines

Vertraglich angestellte Personalmitglieder sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung kraft eines Arbeitsvertrags angestellt sind. Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität eines Arbeitgebers Arbeit zu leisten. Der Arbeitsvertrag ist gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge abzuschließen. Auf der Grundlage der durch den (Arbeits)Vertrag festgelegten beiderseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und der Verwaltung kann der Arbeitsvertrag grundsätzlich nur in gegenseitigem Einvernehmen geändert werden.

Das LSSPLV geht aufgrund einer gesetzlichen Vermutung davon aus, dass ein Arbeitsvertrag vorhanden ist, wenn aus den Fakten hervorgeht, dass die drei Elemente eines Arbeitsvertrags – Leistungen, Lohn und Verhältnis der Unterordnung – vorhanden sind. Die Parteien verfügen zwar über die Freiheit, die Art des Vertrags selbst zu bezeichnen, aber die Gesetze zur sozialen Sicherheit sind Bestandteil der öffentlichen Ordnung und haben Vorrang vor dem Willen der Parteien.

Für die Bestimmung des Elements der Autorität legt das Programmgesetz vom 27.12.2006 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 nicht 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.

Wenn Sie jedoch in einem konkreten Fall Zweifel haben, können Sie sich damit stets an den Aktenverwalter des LSSPLV wenden. Im Interesse aller Parteien ist es selbstverständlich angebracht, dies möglichst schnell nach Anfang der Leistungen zu erledigen.

Das Gesetz über Arbeitsverträge (formale Bedingungen, Kündigungsfristen usw.) gehört zum Befugnisbereich des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der Ihnen nähere Informationen erteilen kann.

Um zwischen vertraglichem Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter zu unterscheiden, ist die Art der Leistungen (hauptsächlich intellektueller oder hauptsächlich manueller Art) und nicht der Name des Vertrags ausschlaggebend.

Vertraglich angestellte Personalmitglieder fallen in der Regel in den Anwendungsbereich aller Regelungen der Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, die auf die Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen angewandt werden.

3.1.1.2. Minderjährige

Arbeitnehmer, die kraft eines Arbeitsvertrags eingestellt wurden, sind von der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer befreit.

Diese beschränkte Versicherungspflicht der Minderjährigen wird bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres angewandt, in dem sie achtzehn Jahre alt werden. Ab dem darauf folgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

3.1.1.3. Berufseinarbeitungsvertrag

Ein Berufseinarbeitungsvertrag gemäß den Artikeln 104 bis einschließlich 112 des Programmgesetzes vom 02.08.2002 hat zum Ziel, dass ein Praktikant im Rahmen seiner Ausbildung bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten durch die Verrichtung von Arbeitsleistungen erwirbt.

Für einen Berufseinarbeitungsvertrag werden nicht berücksichtigt:

- die Ausbildungsverträge im Rahmen des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge;
- die Arbeitsleistungen bei einem Arbeitgeber im Rahmen einer Ausbildung, die der Lehrling oder Schüler bei einer subventionierten oder anerkannten Lehranstalt oder einem subventionierten oder anerkannten Ausbildungszentrum absolviert und die weniger als 60 Arbeitstage pro Jahr bei ein und demselben Arbeitgeber oder Praktikumsleiter betragen;
- die Praktika, bei denen die zuständige Behörde die genaue Dauer im Rahmen eines Kurses feststellt, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines Berufsbefähigungsnachweises führt;
- Praktikanten, die sich auf die Ausübung eines freien Berufs oder eines geistigen Dienstleistungsberufs vorbereiten und die während ihres Praktikums der Deontologie einer Kammer oder eines Instituts unterworfen sind, die bzw. das durch gesetzliche oder rechtliche Bestimmungen gegründet wurde (zum Beispiel Praktikum bei einem Architekten oder Rechtsanwalt).

Weitere Informationen über den Berufseinarbeitungsvertrag finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=1100) .

Praktikanten mit einem Berufseinarbeitungsvertrag werden als vertraglich angestellte Arbeitnehmer betrachtet, so dass sie im Prinzip in den Anwendungsbereich aller Regelungen der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fallen.

Nur die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellten Jugendlichen sind von der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer befreit (siehe 3.3.7.).

3.1.2. Statutarische Personalmitglieder

3.1.2.1. Definitiv ernannte Personalmitglieder

Definitiv ernannte Personalmitglieder sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung auf der Grundlage einer statutarischen Anstellung beschäftigt sind. Die Rechte und Pflichten der definitiv ernannten Personalmitglieder sind in einer Satzung festgelegt, die von der lokalen Verwaltung aufgesetzt wurde und die von der Verwaltung einseitig geändert werden kann.

Im Unterschied zu den vertraglich angestellten Arbeitnehmern ist der Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit für die definitiv Ernannten beschränkt. Sie sind von einer Reihe Sozialversicherungsregelungen ausgeschlossen, weil sie dem Risiko nicht ausgesetzt sind (z. B. Arbeitslosigkeit wegen der Stabilität des Arbeitsplatzes) oder weil sie die Verwaltung selbst gegen das Risiko absichert (z. B. die Regelung KIV-Entschädigungen wegen Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall).

3.1.2.2. Praktikanten

Die endgültige Ernennung erfolgt normalerweise nach Durchlaufen einer Probezeit und einer positiven Bewertung. Während der Probezeit hat der Praktikant zwar bereits einen statutarischen Stand, er ist aber noch nicht definitiv ernannt. Für die Soziale Sicherheit wird er einem vertraglich angestellten Arbeitnehmer gleichgesetzt und unterliegt:

- der Pflichtversicherung für Krankheit und Invalidität
- der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer
- der Regelung für Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosigkeit für Arbeitnehmer.

Die beschränkte Sozialversicherungspflicht gilt nur für definitiv ernannte Personalmitglieder.

3.2. ERWEITERUNGEN

3.2.1. Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger

3.2.1.1. Allgemeines

Lokale Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, sind „nicht geschützte lokale Mandatsträger“. Sie genießen während der Ausübung ihres Mandats ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie der Kranken- und Invalidenversicherung, der Arbeitslosenregelung und der Familienbeihilfenregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterliegen.

3.2.1.2. Anwendungsbereich

Artikel 37quater des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer sieht vor, dass die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger angewandt wird auf alle Personen, die ein mit einem Gehalt vergütetes ausführendes politisches Mandat bei einer Gemeinde, einem ÖSHZ, einer Provinz, einem Gemeindeverband oder einer ÖSHZ-Vereinigung ausüben, und ihre etwaigen Vertreter.

Dies bedeutet, dass folgende lokale Mandatsträger das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen können:

- Bürgermeister und Schöffen;
- die Vorsitzenden der Interkommunalen,
- Vorsitzende und beigeordnete Vorsitzende der ÖSHZ;
- die Vorsitzenden der ÖSHZ-Vereinigungen;
-
- Vorsitzende und Schöffen der gemeindlichen Distriktkollegien;
- die Deputierten der Provinzen.

3.2.1.3. Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger

Das ergänzende Sozialstatut wird auf vorgenannte lokale Mandatsträger nur angewandt, wenn sie nicht sozial geschützt sind.

Als solche gelten:

- die Mandatsträger, die der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als der Ausübung ihres lokalen politischen Mandats nicht unterworfen sind und die nur Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch nehmen, sofern sie persönliche Beiträge zahlen;
- die Mandatsträger, die der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen unterworfen sind, aber deren Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständige beschränkt ist, so dass sie dennoch ergänzende Sozialbeiträge zahlen müssen, um Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch zu nehmen.

Um konkret festzustellen, welche Personen unter das Statut der „nicht geschützten lokalen Mandatsträger“ fallen, ist das Sozialversicherungsstatut des Mandatsträgers zu dem Zeitpunkt zu untersuchen, an dem dieser das Mandat antritt. Ist der Bevollmächtigte nicht für den Sektor Gesundheitspflege versichert, unterliegt er dem ergänzenden Statut. Diese Überprüfung muss erneut vorgenommen werden, wenn während der Dauer des Mandats eine Änderung im sozialen oder beruflichen Status des Mandatsträgers erfolgt. Falls diese Änderung zur Folge hat, dass der Betroffene für den Sektor Gesundheitspflege nicht mehr versichert ist, kann er zu diesem Zeitpunkt noch nachträglich das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger in Anspruch nehmen.

Folgende Personen können auf lokaler Ebene ein politisches Mandat bekleiden:

1. Arbeitnehmer und Beamte

Für den Lohn der Arbeitnehmer und die Bezüge der Beamten werden Sozialversicherungsbeiträge gemäß den verschiedenen Regelungen des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer gezahlt, unter die sie kraft ihres Statuts fallen. Aufgrund dieser Beitragszahlung genießen sie in der Regel in vollem Umfang die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Sozialversicherungsregelungen.

Mandatsträger, die als Arbeitnehmer oder Beamten tätig bleiben, behalten ihren Sozialschutz bei und sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Nur wenn der Umfang ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter in einer Weise beschränkt ist, dass sie an die Krankenkasse zusätzliche persönliche Beiträge selbst zahlen müssen – dies ist der Fall, wenn das Jahresbruttogehalt weniger als 6.007,28 Euro beträgt (indexierter Betrag für das Kalenderjahr 2013), gelten diese Mandatare als nicht geschützt, weshalb sie ein ergänzendes Sozialstatut in Anspruch nehmen können.

2. Selbstständige

Selbstständige sind in der Regel dem Sozialstatut der Selbständigen angeschlossen und sofern sie die Mitgliedsbeiträge für den Hauptberuf zahlen, haben sie gemäß diesem Statut Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen (Krankenversicherung, Familienbeihilfen und Pension).

Eine politische Aktivität, die der Selbständige nebenberuflich ausübt, wird in der Sozialversicherungsregelung über Selbstständige jedoch nicht als Berufstätigkeit betrachtet. Mandatsträger, die als Selbstständige tätig bleiben, sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

3. Arbeitnehmer und Beamte mit unbezahltem Urlaub

Die im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer, die ein ausführendes politisches Mandat auf lokaler Ebene ausüben, haben das Recht, ihre Arbeitsleistungen während der Dauer ihres Mandates ganz auszusetzen.

Die Arbeitnehmer erhalten während eines solchen politischen Urlaubs keinen Lohn und zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge, weshalb sie ihren Sozialschutz im Statut der Arbeitnehmer verlassen.

Dasselbe gilt übrigens für Personalmitglieder im öffentlichen Dienst, die gemäß dem Dekret der Flämischen Gemeinschaft vom 14.03.2003 einen unbezahlten Vollzeurlaub für die Ausübung eines politischen Mandates in Anspruch nehmen, sowie für Arbeitnehmer des Privatsektors und Beamte, die im gegenseitigen Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistungen ganz aussetzen (= vertraglicher unbezahlter Urlaub).

Die o.a. Kategorien, die einen unbezahlten Vollzeurlaub in Anspruch nehmen, sind daher nicht geschützte lokale Mandatsträger, für die das ergänzende Sozialstatut Anwendung findet.

4. Arbeitnehmer und Beamte, die bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung beanspruchen

Arbeitnehmer und Beamten, die ihre Berufslaufbahn bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im Rahmen der Vollzeitlaufbahnunterbrechung vorübergehend aussetzen, erhalten keinen Lohn mehr, für den Sozialsicherheitsbeiträge berechnet werden. In diesem System erhalten sie aber die Unterbrechungszulagen zu Lasten des LfA, aufgrund derer sie ihren Sozialschutz beibehalten.

Falls Arbeitnehmer oder Beamten ein ausführendes politisches Mandat bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung ausüben, sind sie weiterhin sozial abgesichert, da sie ihren Anspruch auf Unterbrechungszulagen beibehalten. Außerdem können sie eine Unterbrechungszulage mit den Einkünften aus einem politischen Mandat kumulieren. Arbeitnehmer und Beamte in einer Laufbahnunterbrechung, die eine Unterbrechungszulage erhalten, sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

5. Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber des Privatsektors einen Vollzeitleihanspruch beanspruchen

Vertraglich angestellte Personalmitglieder, die ihre Arbeitsleistungen im Rahmen des Vollzeitleihanspruchs bei einem Arbeitgeber des Privatsektors vorübergehend aussetzen, erhalten keinen Lohn mehr, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. Im Rahmen des Zeitleihanspruchs erhalten sie eine monatliche Pauschalzulage zu Lasten des LfA.

Falls diese Arbeitnehmer ein politisches Mandat bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung annehmen, haben sie keinen Anspruch mehr zu Lasten des LfA. Die Leistung im Rahmen des Zeitleihanspruchs ist nicht mit einem politischen Mandat kumulierbar. Arbeitnehmer mit Vollzeitleihanspruch bei einem Arbeitgeber des Privatsektors sind nicht abgesicherte lokale Mandatsträger.

6. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig sind und mit Zulassung des Vertrauensarztes ein ausführendes Gemeindefunktionariat anstreben, behalten ihre Anerkennung als arbeitsunfähige Arbeitnehmer und damit ihren Sozialschutz für den Sektor Gesundheitspflege, ohne selbst Beiträge an die Krankenkasse zahlen zu müssen. In diesem Fall erhalten die Betroffenen keine oder nur noch eine verringerte Arbeitsunfähigkeitsentschädigung (während des ersten Jahres der Arbeitsunfähigkeit) oder Invaliditätsentschädigung (nach 1 Jahr der Arbeitsunfähigkeit).

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

7. Arbeitsunfähige Selbstständige

Arbeitsunfähige Selbstständige, die für die Pension im Rahmen des Sozialstatuts gleichgestellt werden, können Anspruch auf kostenlose Gesundheitsversorgung erhalten.

Ein selbstständiger Versicherter hat für eine Periode von höchstens 12 Monaten die Möglichkeit, in einer Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Genehmigung seines Vertrauensarztes eine andere Tätigkeit als

seine bisherige selbständige Tätigkeit auszuüben, mit Blick auf seine Wiedereingliederung aufgrund von Artikel 23 des Königlichen Erlasses vom 20.07.1971 zur Einführung einer Entschädigungs- und einer Mutterschaftsversicherung zugunsten der Selbständigen und der mithelfenden Ehepartner. Die Ausübung eines lokalen politischen Mandates fällt dabei unter den Begriff „jede andere berufliche Tätigkeit“ im Sinne dieses Artikels. Wenn der Vertrauensarzt das politische Mandat jedoch als Mindestaktivität betrachtet, ist keine Genehmigung erforderlich.

Die Ausübung eines solchen Mandats kann die Arbeitsunfähigkeit nach einer Periode von 2 x 6 Monaten beenden, oder wenn der Vertrauensarzt sich weigert, die Genehmigung zu erteilen, da er die Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitsdruck, den das Mandat beinhaltet, als nicht vereinbar einstuft. In diesem Fall ist der Anspruch auf Gesundheitsversorgung nicht unbedingt kostenlos. Dies hängt jedoch von der Lösung ab, die dieser Person die Gewährung des Anspruchs verweigert. Wenn persönliche Beiträge geschuldet wurden, um diese Gesundheitspflege zu beanspruchen, dann ist der Berechtigte als nicht geschützter lokaler Mandatsträger zu betrachten.

8. Parlamentarier

Weder die Mitglieder der Abgeordnetenkommission noch des Senats noch die Mitglieder eines Regional- oder Gemeinderates verfügen über ein Sozialstatut. Nach der heutigen Regelung werden nur die persönlichen Beiträge, die sie in eine Krankenkasse einzahlen, um Anspruch auf Leistungen im Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invalidenversicherung zu erhalten, von der gesetzgebenden Versammlung, der sie angehören, übernommen.

Falls ein Parlamentarier neben seinem parlamentarischen Mandat ein ausführendes Gemeindemandat bekleidet, ist es als nicht geschützter lokaler Mandatsträger zu betrachten.

9. Pensionierte, Witwer und Witwen

Wenn ein pensionierter Arbeitnehmer, Beamter oder Selbstständiger ein Mandat antritt, wird, ausgenommen für den Fall, dass er sich für eine Gehaltskürzung entscheidet, die Pensionszahlung vorübergehend ausgesetzt, weil das mit diesem Mandat verbundene Gehalt die Höchstgrenze der zulässigen Arbeit überschreitet.

Die vollständige Aussetzung der Pensionszahlung hat für den pensionierten Arbeitnehmer oder Beamten zur Folge, dass sie die Eigenschaft von Pensionierten verlieren und damit auch den Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung. In einem solchen Fall sind die pensionierten Arbeitnehmer, Witwer und Witwen als nicht geschützte lokale Mandatsträger einzustufen.

Wenn sich der Mandatsträger dagegen für eine Gehaltskürzung bis zur Höchstgrenze der zulässigen Arbeit entscheidet, erhält er weiterhin seine Ruhestandspension und behält den Anspruch auf Sozialschutz. Der Mandatsträger ist in einem solchen Fall kein nicht geschützter lokaler Mandatsträger.

Pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, die für ihre Laufbahn von weniger als einem Drittel einer vollständigen Laufbahn eine Ruhestandspension erhalten, müssen keine zusätzlichen persönlichen Beiträge zahlen, um Leistungen der Gesundheitsversorgung zu beanspruchen, und werden nicht als geschützte lokale Mandatsträger betrachtet.

Dagegen hat die vollständige Aussetzung der Pensionszahlung für den pensionierten Selbständigen nicht zur Folge, dass sie die Eigenschaft von Pensionierten verlieren. Sie behalten den Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung bei und werden nicht als geschützte lokale Mandatsträger betrachtet.

Das Vorausgehende gilt mutatis mutandis für Witwer und Witwen, die nach dem Tod ihres Ehepartners eine Hinterbliebenenpension erhalten und ein politisches Mandat ausüben.

Ein Mandatsträger, der sein politisches Mandat spätestens am letzten Tag des Monats, in dem er 65 Jahre wird, aufnimmt und im Laufe seines Mandats pensionsberechtigt wird, darf für die weitere Dauer der Legislatur das vollständige Mandatsgehalt und die Pension als Beamter, Arbeitnehmer oder Selbstständiger unbeschränkt kumulieren. Diese Regelung gilt nur, wenn das politische Mandat vor dem Beginn der Pension begonnen hat; sie gilt nicht für Pensionierte, die ein Mandat antreten.

10. System der Zurdispositionstellung für das Lehrpersonal vor der Pension

Personalmitglieder aus dem Unterrichtswesen, die das System der Zurdispositionstellung vor der Pension in Anspruch nehmen, sind einer Regelung unterworfen, die denen der Pensionierten sehr ähnlich ist.

Während der Zurdispositionstellung, die der Pensionierung unmittelbar vorausgeht, erhalten die betroffenen Personalmitglieder ein Wartegeld in Höhe eines Prozentanteils des letzten Gehalts. Auf dieses Wartegeld werden ebenso wie auf das Gehalt Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, wodurch die Betroffenen ihre Beitragspflichten in der Pflichtversicherung für Gesundheitspflege erfüllen.

Wird das Wartegeld aufgrund der Ausübung eines lokalen politischen Mandats, dessen Gehalt zu hoch ist, um als zugelassene Aktivität betrachtet zu werden, nicht mehr gezahlt, werden die fälligen Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr gezahlt und der Betroffene erfüllt damit nicht mehr seine Beitragspflichten.

Ein am System der Zurdispositionstellung beteiligtes Personalmitglied des Unterrichtswesens, dessen Wartegeldzahlung ausgesetzt wird, ist daher ein nicht geschützter lokaler Mandatsträger, der das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen muss.

11. Arbeitslose und Arbeitslose mit Betriebsprämie

Falls ein Arbeitsloser oder Arbeitsloser mit Betriebsprämie ein ausführendes Gemeindemandat antritt, wird kraft der geltenden Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit der Anteil des an das politische Mandat geknüpften Gehalts, der 13,43 EUR pro Tag überschreitet, vom Betrag der Arbeitslosenentschädigung abgezogen. Jedoch erhält der Mandatsträger unabhängig von der Höhe des Gehalts weiterhin ein Arbeitslosengeld von mindestens 0,12 EUR pro Tag. Die Zahlung dieses garantierten Mindestbetrags sorgt dafür, dass der Betroffene seinen Sozialschutz beibehält, der mit dem Statut des Arbeitslosen verbunden ist. Arbeitslose und Arbeitslose mit Betriebsprämie sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Außerdem erwirbt der Mandatsträger auf der Grundlage von Artikel 42, §2, 3° des Arbeitslosigkeitserlasses unmittelbar nach der Beendigung seines Mandats (= nach einer Periode von 6 Jahren) erneut einen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützungen, ohne dass er zunächst eine Wartezeit durchlaufen muss.

12. Nicht berufstätige Personen

Nicht berufstätige Personen müssen im Hinblick auf den Erwerb von Ansprüchen auf Leistungen im Sektor Gesundheitspflege persönliche Beiträge an die Krankenkasse zahlen, sofern sie diese Leistungen nicht über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht in Anspruch nehmen können. Personen, die aus diesem Grund verpflichtet sind, selbst Beiträge für einen minimalen Sozialschutz zu zahlen, sind, sofern sie ein ausführendes Gemeindemandat ausüben, nicht geschützte lokale Mandatsträger.

Dasselbe gilt für nicht berufstätige Personen, die vor Beginn eines lokalen politischen Mandats nicht abhängig waren und nur über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht auf Sozialschutz genossen (z. B. Hausfrauen). Infolge der Aufnahme des politischen Mandats und der dadurch entstehenden Einkünfte gelten sie nicht mehr als abhängige Person. Diese Regelung trifft nur für Personen zu, deren Bruttogehalt in einem Kalenderquartal nicht mehr als 2.326,04 EUR beträgt (am 01.02.2012 indexierter Betrag).

13. Personen mit Behinderung

Falls ein Behinderter, der Anspruch auf eine Beihilfe für Personen mit Behinderung hat, ein ausführendes politisches Mandat auf lokaler Ebene antritt, wird die Zahlung seiner Unterstützung ausgesetzt, weil die Höhe des mit seinem Mandat verbundenen Gehalts von dem Betrag der Unterstützung abgezogen wird.

Obwohl Behinderte in einem solchen Fall keine Unterstützung mehr erhalten, behalten sie ihren Sozialschutz für Gesundheitspflege bei, ohne dafür die Beiträge selbst zahlen zu müssen. Aufgrund

der ärztlichen Anerkennung als Behinderte wird nämlich das Sozialstatut des Behinderten beibehalten. Behinderte sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Empfänger einer Beihilfe für Personen mit Behinderung (Ersatzeinkommen, Eingliederungsunterstützung oder Beihilfe zur Unterstützung von Betagten), die ein politisches Mandat auf lokaler Ebene ausüben, sind verpflichtet, die Generaldirektion Personen mit einer Behinderung des FÖD Soziale Sicherheit (Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 in 1000 Brüssel) davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen, sofern die Höhe der Entlohnung für das Mandat einer Erhöhung ihrer Einkünfte oder des gesamten Haushaltseinkommens um 20% entspricht. Die Höhe der Beihilfen wird auf der Grundlage der Einkünfte der behinderten Person und der Personen, mit denen sie zusammenlebt, festgelegt.

14. Studenten

Studenten erhalten während der Ausübung eines ausführenden politischen Mandats auf lokaler Ebene weiterhin Leistungen im Sektor Gesundheitspflege über ein (von den Eltern) abgeleitetes Recht, bis sie 25 Jahre alt sind. Die durch das Mandat entstehenden Einkünfte haben nicht zur Folge, dass der Student die Eigenschaft einer abhängigen Person verliert. Studenten unter 25 Jahren sind daher KEINE ungeschützten lokalen Mandatsträger.

Haben Studenten jedoch das Alter von 25 Jahren erreicht, können sie nicht mehr als Unterhaltsberechtigte ihrer Eltern betrachtet werden und daher abgeleitete Sozialversicherungsansprüche nicht mehr geltend machen. Studenten im Alter von 25 Jahren oder mehr werden, falls sie ein Gemeindemandat ausüben, daher als nicht geschützte lokale Mandatsträger betrachtet.

15. Mithelfender Ehepartner eines Selbstständigen

Der mithelfende Ehepartner eines Selbstständigen ist dem vollständigen Sozialstatut der Selbstständigen (Maxi-Statut) unterworfen und muss am Tag des Beginns der Tätigkeit der Sozialversicherungskasse beitreten, welcher der Ehepartner angeschlossen ist. Die Beiträge entsprechen denen eines Selbstständigen im Hauptberuf, berechnet anhand der Einkünfte des mithelfenden Ehepartners, und sie genießen den vollwertigen oder vollständigen Sozialversicherungsschutz der Selbstständigen: eigene Pension, Kasse für Familienbeihilfen, Gesundheitspflege, Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Mutterschaftsversicherung.

Die Versicherungspflicht gilt nicht für mithelfende Ehepartner, die vor dem 01.01.1956 geboren sind. Sie gelten als Personen zu Lasten des unterstützten Selbstständigen und genießen in dieser Eigenschaft abgeleitete Ansprüche in Bezug auf Kasse für Familienbeihilfen und Gesundheitspflege. Sie sind verbindlich dem Mini-Statut unterworfen, wodurch sie gegen Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Mutterschaft versichert werden. Sie können sich auch freiwillig dem maximalen Statut der Selbstständigen unterwerfen.

Bleibt ein Mandatsträger als mithelfender Ehepartner eines Selbstständigen im Maxi-Statut tätig, ist er KEIN nicht geschützter lokaler Mandatsträger. Wenn ein Mandatsträger als mithelfender Ehepartner im Mini-Statut tätig bleibt, ist er ABER ein nicht geschützter lokaler Mandatsträger.

3.2.1.4. Sozialstatut

Gemäß Artikel 37quater des Gesetzes vom 29.06.1981 unterliegen vorgenannte nicht abgesicherte lokale Mandatsträger durch die lokale oder provinziale Verwaltung:

- der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege;
- der Arbeitslosenversicherung;
- der Regelung der Kasse für Familienbeihilfen des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer.

Die geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Gehalts der Mandatsträger berechnet und dem LSSPLV auf der Grundlage der Sozialversicherungsmeldung mitgeteilt und bezahlt. Auf diesen Lohn werden auch der Sonderbeitrag für die Sozialversicherung geschuldet, der Beitrag zum Fonds für Kollektive Ausstattungen und Dienste und der Beitrag zum Asbestfonds.

Die nicht geschützten lokalen Mandatsträger fallen weder in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors noch in den des öffentlichen Sektors. Dies bedeutet, dass es der lokalen oder provinziellen Verwaltung obliegt, diese Risiken für die Mandatsträger bei der Ausübung ihrer Funktionen abzusichern.

Die nicht geschützten Mandatsträger unterliegen nicht der Pensionsregelung der Arbeitnehmer. Das LSSPLV erhebt keine Pensionsbeiträge auf das Gehalt der nicht geschützten Mandatsträger. Die Pension geht direkt zu Lasten der Verwaltung.

3.2.1.5. Verfahren

Das vom nicht geschützten lokalen Mandatsträger zu beachtende Meldeverfahren und die erforderlichen Beweisstücke für die Inanspruchnahme des ergänzenden Sozialstatuts sind im Königlichen Erlass vom 02.08.2002 festgelegt.

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger muss seine Eigenschaft mit einer eidesstattlichen Erklärung gegenüber dem Bürgermeister- und Schöffenkollegium oder dem Sozialhilferat bestätigen, entweder durch Einschreiben oder durch normalen Brief mit Rückschein. Innerhalb einer Frist von zwei Jahren muss dies durch eine Bescheinigung der Krankenkasse, welcher der betreffende Mandatsträger angeschlossen ist, bestätigt werden. Diese Bescheinigung muss der Verwaltung bis zwei Jahre nach Ablauf des zuletzt ausgeübten Mandats jährlich vorgelegt werden.

3.2.1.6. Verpflichtung der lokalen Verwaltungen zur Zahlung ergänzender Beträge an die Mandatsträger

1. Urlaubsgeld und Jahresendprämie

Aufgrund von Artikel 70 und Artikel 274 § 5 des flämischen Gemeindedekrets und Artikel 38 des Gesetzes vom 08.07.1976 haben Bürgermeister, Schöffen, ÖSHZ-Vorsitzende sowie Vorsitzende und Mitglieder eines Distriktkollegiums in der Flämischen Region ebenfalls Anspruch auf ein Urlaubsgeld und eine Jahresendprämie.

Gemäß dem Erlass vom 19.01.2007 werden dieses Urlaubsgeld und diese Jahresendprämie gemäß den Regeln berechnet, die für das Personal des öffentlichen Sektors festgelegt sind.

Das Urlaubsgeld und die Jahresendprämie gelten nicht als Bestandteil des gesetzlichen Gehalts, weshalb keine Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden.
Für das Urlaubsgeld der lokalen Mandatsträger (geschützten und nicht geschützten) wird jedoch der Ausgleichsbeitrag für die Pensionen geschuldet.

2. Ausgleichender Vorteil

Artikel 17, § 2 des Flämischen Gemeindedekrets vom 15.7.1999 ermächtigt die Gemeinde, das Gehalt eines Bürgermeisters oder Schöffen zu erhöhen, wenn dieser Bürgermeister oder Schöffe über andere gesetzliche oder vorschriftsmäßige Besoldungen, Pensionen, Vergütungen oder Zulagen verfügt, die aufgrund des Gehalts, das er als Schöffe oder Bürgermeister erhält, gekürzt werden.

Die genaueren Zuteilungsmodalitäten dieses ausgleichenden Vorteils sind in Titel V des Erlasses der Flämischen Regierung vom 19.1.2007 über das Statut der lokalen und provinziellen Mandatsträger festgelegt.

Dieser Ausgleichsbetrag gilt nicht als Bestandteil des Gehalts, weshalb keine Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden.

3. Beitragszahlungen an ehemalige Mandatsträger

Für einen (ehemaligen) lokalen Mandatsträger, der nach Beendigung des politischen Mandats Leistungen der Pflichtversicherung für Gesundheitspflege nur durch Zahlung eines persönlichen Beitrags an die Krankenkasse beanspruchen kann, muss die Verwaltung, in welcher der Mandatsträger ein Mandat ausgeübt hat, die geschuldeten persönlichen Beiträge übernehmen.

3.2.2. Das Sozialstatut der Tageseltern

3.2.2.1. Allgemeines

Tageseltern, die einem anerkannten Dienst für Aufnahmefamilien angeschlossen sind, der sie nicht durch einen Arbeitsvertrag bindet, unterliegen dem System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer. Sie werden als Arbeitnehmer eingestuft, ungeachtet dessen, dass sie keine Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne sind, weil sie nicht durch einen Arbeitsvertrag mit dem anerkannten Tagesdienst verbunden sind. Dieser Tagesdienst wird dennoch von der Sozialen Sicherheit als Arbeitgeber eingestuft.

Das bedeutet, dass die lokalen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, verpflichtet sind, im Hinblick auf die o. a. Tageseltern bestimmten sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen, wie jene, die sie für ihre eigenen Personalmitglieder erfüllen müssen. So müssen die Verwaltungen diese Tageseltern in der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit angeben und die für Tageseltern geschuldeten persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit zahlen.

3.2.2.2. Anwendungsbereich

Das Sozialstatut für Tageseltern gilt für alle natürlichen Personen, die in einer Wohnung für die Betreuung von Kindern innerhalb einer Familie sorgen. Sie müssen bei einem durch den Dienst für Kind und Familie anerkannten Tagesdienst angeschlossen sein, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Darunter werden nicht verstanden: Tageseltern, die ihre Leistungen in Ausführung eines Arbeitsvertrags erbringen, aufgrund dessen sie als vertraglich angestellte Arbeitnehmer der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen sind, und Tageseltern, die als Selbständige tätig sind, wodurch sie für ihre Leistungen in den Anwendungsbereich des Sozialstatuts der Selbständigen fallen.

3.2.2.3. Sozialstatut

Für Tageseltern sind folgende Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar:

- der Sektor Gesundheitspflege und der Sektor Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Arbeitslosenregelung, die jedoch auf die besondere Regelung der Ausfallentschädigungen beschränkt wird,
- die Pensionsregelung;
- die Regelung der Familienbeihilfen.

Gleichzeitig fallen sie in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

1. Regelung der Ausfallentschädigungen

Eine besondere Arbeitslosenregelung für Tageseltern sieht vor, dass Tageseltern Anspruch auf Ausfallentschädigungen für Betreuungstage (Betreuungstag = ganztägige Betreuung eines Kindes) haben, die aufgrund von Umständen, die sich dem Einfluss der Tageseltern entziehen, nicht abgeleistet wurden. Es handelt sich um Betreuungstage, die der Tageselter nicht ableisten kann, aufgrund der Abwesenheit – unabhängig von seinem Willen – der Kinder, die bei ihm gemeldet sind und normalerweise betreut werden.

Folgende Umstände gelten als „Umstände unabhängig vom Willen des Tagesvaters/der Tagesmutter“:

- die Abwesenheit des Kindes infolge des Urlaubs der Eltern des zu betreuenden Kindes oder infolge von Krankheit des Kindes,
- eine Tätigkeit, die nicht ausgeübt wurde, weil die Betreuung von Kindern aus Gründen der höheren Gewalt nicht möglich war oder weil die Betreuung von Kindern aufgrund einer ansteckenden Krankheit einer Person in der Familie des Tagesvaters/der Tagesmutter verboten war.

Als „Umstände unabhängig vom Willen des Tagesvaters/der Tagesmutter“ gelten nicht:

- eine Tätigkeit, die als Folge des Urlaubs des Tagesvaters/der Tagesmutter nicht ausgeübt wurde,
- eine Tätigkeit, die nicht ausgeübt wurde, weil der Tagesvater/die Tagesmutter an einem gesetzlichen Feiertag oder einem anderen Tag keine Betreuungsleistung erbringen möchte.

Für den Erhalt der Ausfallentschädigungen müssen die Tageseltern bei ihrer Zahlstelle einen „Antrag auf Ausfallentschädigungen als Tagesvater/-mutter“ einreichen. Hat der Tagesvater/die Tagesmutter in einem bestimmten Monat einen Einkommensverlust erlitten, weil er/sie aufgrund von Umständen, die unabhängig von seinem/ihrer Willen liegen, die Betreuungstage nicht abgeleistet, so stellt der Dienst für Betreuungsfamilien nach Ablauf des betreffenden Monats dem Tagesvater/der Tagesmutter auf Antrag eine „Arbeitslosigkeitsbescheinigung für den Tagesvater/die Tagesmutter“ aus. Nach Einreichung dieses Formulars führt die Zahlstelle die Auszahlung der Ausfallentschädigung durch.

2. Familienbeihilfenregelung

Die Familienbeihilfenregelung für das Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gilt mutatis mutandis für die Tageseltern.

3. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

Dies bedeutet, dass die lokalen Verwaltungen für die Tageseltern zur Deckung des Risikos von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen müssen und dass für den in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohn für Tageseltern ein Arbeitgeberbeitrag von 0,32% für den Fonds für Arbeitsunfälle geschuldet wird.

4. Gleichgesetzte Tage zur Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche

Im Rahmen des Sozialstatuts der Tageseltern werden die gesetzlichen Feiertage (ausgenommen Kinderbetreuung) und höchstens 20 (unbezahlte) Urlaubstage pro Jahr mit Arbeitsleistungen gleichgesetzt. Diese Tage werden daher bei der Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche der Tageseltern berücksichtigt.

Die anderen Tage, an denen der Tagesvater/die Tagesmutter beschließt, keine Kinder zu betreuen, gelten als Urlaub ohne Gehalt und verleihen keine Sozialversicherungsansprüche.

3.2.2.4. Verbindliche Angaben von Lohn und Arbeitszeit in der Sozialversicherungsmeldung

1. Bestimmung der in der Quartalsmeldung anzugebenden Leistungen

Die Anzahl der für Tageseltern zu berücksichtigenden Arbeitsstunden steht in engem Verhältnis zur tatsächlich erfolgten Betreuung, in Betreuungstagen ausgedrückt.

Die (fiktive) Anzahl der Arbeitsstunden erhält man durch Multiplikation der Anzahl der vollständigen Betreuungstage mit 1,9.

1,9 ist das Verhältnis aus 494 (= Anzahl der Arbeitsstunden, die ein Vollzeitarbeitnehmer in der 38-Stundenregelung im Laufe eines Quartals maximal leistet) und 260 (= die dreimonatliche Höchstleistung eines Tagesvaters/einer Tagesmutter, ausgedrückt in Betreuungstagen: das heißt 65 Arbeitstage in einem Quartal, multipliziert mit 4).

Die fiktiven Stunden, die den – höchstens 20 (unbezahlten) – Urlaubstagen pro Jahr und den gesetzlichen Feiertagen ohne Kinderbetreuung (= gleichgesetzte Tage) entsprechen, erhält man durch Multiplikation dieser Anzahl mit der durchschnittlichen Anzahl der gemeldeten Kinder in dem Monat, auf den diese Tage fallen, und die Multiplikation dieses Produkts (= fiktive Anzahl der Betreuungstage, die diesen Tagen entspricht) mit 1,9.

Die fiktiven Stunden, die den anderen Tagen entsprechen, an denen der(die) Tagesvater/-mutter beschließt, keine Kinder zu betreuen, sowie die fiktiven Stunden, die den Tagen der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Mutterschutz, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit entsprechen, werden auf gleiche Weise ermittelt.

2. Bestimmung des in der Quartalsmeldung anzugebenden Lohns

Für die Tageseltern werden die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns berechnet und bezahlt. Dieser fiktive pauschale Stundenlohn ist das Dreifache des garantierten durchschnittlichen Mindesteinkommens, geteilt durch 494. Die Höhe dieses garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens, das an den Index gekoppelt ist, ist der Betrag gemäß Artikel 3 des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen Tarifvertrags Nr. 43 vom 02.05.1988 und beträgt derzeit 1.501,82 EUR.

Den Betrag des in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohns für Tageseltern erhält man durch Multiplikation der berechneten fiktiven Anzahl der Arbeitsstunden mit dem oben genannten fiktiven pauschalen Stundenlohn.

3. LSSPLV-Spreadsheet

Die Lohn- und Arbeitszeitangaben der Tageseltern sind in der Sozialversicherungsmeldung anzugeben und werden automatisch angelegt durch ein Excel-Spreadsheet, das auf der Website des LSSPLV zur Verfügung gestellt wird.

Die Ausgabedaten dieses Spreadsheet eignen sich daher für die unmittelbare Aufnahme in die LSSPLV-Sozialversicherungsmeldung. Der Tagesdienst muss das LSSPLV-Spreadsheet dem Personaldienst und/oder dem Rechenzentrum Ihrer Verwaltung überreichen (je nachdem, wer die Meldung vornimmt), sowie Dienst für Kind und Familie, der auf der Grundlage der darin enthaltenen Angaben den Betrag der Bezuschussung des Tagesdienstes festlegt.

3.2.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Der Lohnbetrag der Tageseltern bildet die Berechnungsgrundlage für die zu zahlenden persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der für Tageseltern anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 42,27% (13,07% Arbeitnehmerbeitrag und 29,20% Arbeitgeberbeitrag).

Jedoch werden die auf diese Weise berechneten persönlichen und Arbeitgeber-(Basis-)Beiträge zur sozialen Sicherheit gemäß den beiden im Folgenden genannten Regelungen gekürzt:

1. Ermäßigung der persönlichen Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Da die Sozialversicherungsbeiträge für Tageseltern auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns von 8,94 EUR berechnet werden, können sie eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der für Arbeitnehmer mit niedrigem Lohn geltenden Regelungen in Anspruch nehmen.

Angesichts der Tatsache, dass der fiktive Monatslohn eines Tagesvaters/einer Tagesmutter, der/die vollständige Monatsleistungen erbracht hat (= 164,67 Stunden), 1.472,40 EUR beträgt, entspricht der Betrag der Ermäßigung stets 184 EUR pro Monat für einen Tagesvater/eine Tagesmutter mit vollständigen Leistungen.

Hat der Tageselter nicht die vollständigen Monatsleistungen erbracht, wird der Betrag der Ermäßigung durch Multiplikation von 184 EUR mit dem Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem betreffenden Monat festgestellt. Der Leistungsbruch ist das Verhältnis zwischen der (fiktiven) Anzahl der Arbeitsstunden des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem Monat und der Anzahl der Stunden entsprechend den vollständigen Monatsleistungen für eine Person, die tagsüber Kinder betreut (= 164,67 Stunden).

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Vierteljährlich wird für einen Teil des fiktiven Pauschallohns eine Befreiung von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen bewilligt, die „Freibetrag“ (F) genannt wird. Der Grundbetrag der bewilligten Befreiung (Fb) ist auf 2.270,01 EUR festgesetzt.

Der Betrag der Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen wird durch Multiplikation des Freibetrags mit dem Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge berechnet. Bevor die Tageseltern die vollständigen vierteljährlichen Leistungen erbracht haben (d. h. für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet sind), entspricht der anwendbare Freibetrag (F) dem Basisbetrag (= 2.270,01 EUR). Der Betrag der Befreiung beläuft sich daher auf 661,03 EUR pro Quartal.

Für Tageseltern, die unvollständige vierteljährliche Leistungen erbracht haben, wird, soweit die Beschäftigung eine Mindestgrenze erreicht, der Freibetrag proportional zu den Leistungen festgelegt, wobei diese Leistungen ggf. noch durch einen Koeffizienten berichtigt werden. Der Basisfreibetrag muss in diesem Fall multipliziert werden mit dem Bruch der Leistungen, die vom Tagesvater/ von der Tagesmutter während des Quartals erbracht werden, und in einem solchen Fall mit dem Berichtigungskoeffizienten (ss) von 1,25.

Der aus diesem Rechenvorgang hervorgehende Leistungsbruch (μ) ist das Verhältnis zwischen der Anzahl der Arbeitsstunden des Tageseltern in dem Quartal und der Anzahl der Stunden entsprechend den vollständigen vierteljährlichen Leistungen für eine Person, die tagsüber Kinder betreut (= 494 Stunden). Der Bruch wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Der bewilligte Freibetrag für Tageseltern mit unvollständigen Quartalsleistungen wird daher wie folgt berechnet:

- Wenn der Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter weniger als eine 1/3-Beschäftigung (33% Leistungen) darstellt, hat der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Anspruch auf einen Freibetrag.

- Wenn der Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter mindestens eine 1/3-Beschäftigung (33% Leistungen) und höchstens eine 4/5-Beschäftigung (80% Leistungen) darstellt, entspricht der Freibetrag (F): $2.270,01 \text{ EUR (Fb)} \times \text{Leistungsbruch } (\mu) \times 1,25 \text{ (ss)}$. F wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.
- Wenn der Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter mehr als 80% darstellt, entspricht der bewilligte Freibetrag 2.270,01 EUR (Fb).

3.2.3. Das Sozialstatut der Künstler

3.2.3.1. Allgemeines

Ein Künstler kann bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung künstlerische Leistungen liefern und/oder Werke produzieren

- mit einem Arbeitsvertrag;
- ohne Arbeitsvertrag, aber nach erteiltem Auftrag;
- als Künstler als Freiwilliger im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung (siehe 3.3.6.).

Die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer gilt für Künstler, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, und für Künstler, die ohne Arbeitsvertrag einen Auftrag ausführen und auf die das sogenannte Sozialstatut der Künstler anwendbar ist.

Die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer gilt nicht für Künstler als Freiwillige.

Der Auftraggeber des Künstlers, auf den das Sozialstatut anwendbar ist, wird für die Sozialversicherungsgesetzgebung als fiktiver Arbeitgeber des Künstlers betrachtet. Dieser fiktive Arbeitgeber muss für den Künstler dieselben Verpflichtungen als Arbeitgeber wie für seine eigenen Personalmitglieder übernehmen. Er muss Künstler in der Dimona erklären und auf der DmfAPPL melden und die für ihn geschuldeten persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit zahlen.

3.2.3.2. Anwendungsbereich

Das Sozialstatut für Künstler 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.

Unter „Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke“ wird verstanden: „Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken der audiovisuellen und bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

Das Sozialstatut ist dagegen für folgende Personen nicht anwendbar:

- Personen, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk anlässlich von Ereignissen in seiner/ihrer Familie vollbringen,
- Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der Rechtsperson vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 19.12.1967 über die allgemeine Ordnung zur Ausführung des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen,
- Personen, die als Selbständige künstlerische Leistungen und/oder Werke vollbringen. Dazu ist der Beweis zu erbringen, dass die künstlerischen Leistungen nicht unter ähnlichen sozioökonomischen Bedingungen wie denen erbracht werden, in denen sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber befindet.

Der Künstler kann stets wählen zwischen dem Sozialstatut für Künstler, die der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen sind, und dem Sozialstatut der Selbstständigen. Als Selbständiger kann er sowohl nebenberuflich als auch hauptberuflich künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

Angesichts dessen, dass mit dem Prinzip der so genannten „Gleichsetzung mit Arbeitnehmern“ gearbeitet wird, unterliegt der Künstler automatisch der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer. Das Sozialstatut kann er/sie solange behalten, bis der/die Betreffende anzeigt, dass ein anderes Statut, nämlich das des Selbständigen, besser geeignet ist.

3.2.3.3. Sozialstatut

Das Sozialstatut bietet dem Künstler vollständigen Sozialschutz in der Regelung für Arbeitnehmer. Für Künstler sind folgende Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar:

- der Sektor Gesundheitspflege und der Sektor Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Arbeitslosenregelung;
- die Pensionsregelung;
- die Regelung der Familienbeihilfen;
- die Jahresurlaubsregelung.

Gleichzeitig fallen sie in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

1. Familienbeihilfenregelung

Die Regelung der Familienbeihilfen für das Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gilt mutatis mutandis für Künstler.

2. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen für Künstler zur Absicherung gegen das Risiko von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und für ihren Lohn einen Arbeitgeberbeitrag von 0,32 % an den Fonds für Berufsunfälle zahlen.

3. Jahresurlaubsregelung

Künstler mit dem Sozialstatut fallen unter die koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub und werden dem Landesamt für Jahresurlaub angeschlossen.

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen erhalten Künstler daher kein Urlaubsgeld seitens des/der Auftraggeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub in Form eines Urlaubsschecks.

Dies bedeutet, dass die provinziellen und lokalen Verwaltungen für die Entschädigungen, die sie Künstlern zahlen, einen Arbeitgeberbeitrag für den Sektor Jahresurlaub schulden.

3.2.3.4. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

1. Für Künstler geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit

Die Entschädigungen, die Künstler für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 58,54 % (13,07 % Arbeitnehmerbeitrag und 45,47 % Arbeitgeberbeitrag) des mit 108 % veranschlagten Lohns.

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Unter bestimmten Bedingungen wird ein pauschaler Anteil des Lohns der Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke vollbringen, von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit befreit. Diese Befreiung gilt sowohl für Künstler, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, als auch für Künstler, die dem Sozialstatut der Künstler unterliegen.

Es besteht Anspruch auf eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit, wenn der durchschnittliche Tages- oder Stundenlohn des Künstlers mindestens dem fiktiven pauschalen Tageslohn bzw. Stundenlohn entspricht.

Der fiktive Pauschallohn wird auf Basis des durchschnittlichen garantierten Mindesteinkommens (GMMI) festgelegt, gemäß Artikel 3 des Tarifvertrags Nr. 43 vom 02.05.1988. Die Höhe des GMMI ist an den Verbraucherpreisindex gekoppelt und beträgt 1.501,82 Euro.

Der fiktive pauschale Tageslohn beträgt das Dreifache des GMMI, geteilt durch 65 oder 69,31 Euro.

Der fiktive pauschale Stundenlohn beträgt das Dreifache des GMMI, geteilt durch 494 oder 9,12 Euro.

Falls der Künstler Anspruch auf eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit hat, wird ein Betrag von den Arbeitgeberbeiträgen freigestellt. Dieser keinen Sozialversicherungsbeiträgen unterliegende Betrag wird pro Quartal wie folgt festgelegt:

- 55,67 EUR X Anzahl geleisteter Arbeitstage als Künstler, falls
 - der durchschnittliche Tageslohn des Künstlers mindestens dem fiktiven pauschalen Tageslohn entspricht;
- 7,33 EUR X Anzahl geleisteter Stunden als Künstler, falls
 - der durchschnittliche Stundenlohn des Künstlers kleiner als der fiktive pauschale Tageslohn ist UND
 - der durchschnittliche Stundenlohn des Künstlers mindestens dem fiktiven pauschalen Stundenlohn entspricht.

Der befreite Betrag wird pro Quartal begrenzt auf das Produkt aus Tagesbetrag multipliziert mit 50 bzw. Stundenbetrag multipliziert mit 380.

3.2.3.5. Die Künstlerkommission

Der Künstlerkommission mit Sitz in Waterloolaan / Avenue Waterloo 70, 1000 Brüssel, gehören Beamten des LSS und Beamten des LISVS an.

Ihre Aufgabe ist die Erteilung von Auskünften und Ratschlägen bezüglich der Anwendung der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder des Sozialstatuts für Selbstständige auf unmittelbaren Antrag eines Künstlers oder eines Dritten. Ferner gibt diese Kommission gegebenenfalls eine Selbständigkeitserklärung ab und informiert außerdem die Einrichtungen der sozialen Sicherheit, wenn ein Künstler zu Unrecht das Statut des Selbständigen wählt.

3.2.4. Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder

3.2.4.1. Allgemeines

Definitiv ernannte Personalmitglieder können im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Mutterschaftsgeld oder Entschädigungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung haben.

3.2.4.2. Betroffene Arbeitgeber

Alle dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

3.2.4.3. Betroffene Arbeitnehmer

In den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen die definitiv ernannten Personalmitglieder:

- deren Arbeitsverhältnis beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst wird (Grund dieser Kündigung kann die unberechtigte Abwesenheit des Arbeitnehmers sein) oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird,
- die aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses weder der Regelung der Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosigkeit, noch dem Sektor Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung unterworfen sind.

Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind jedoch:

- Personalmitglieder, die ihre Tätigkeiten nur nebenberuflich oder als Nebenbeschäftigung ausüben, neben einer anderen Aktivität, für die sie den Arbeitsbeschaffungs- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen, unterworfen sind,
- Personen, die das Pensionsalter erreicht haben oder die von Amts wegen mit sofortigem Pensionsanspruch entlassen werden,
- Personalmitglieder, die selbst kündigen.

3.2.4.4. Gewährungsbedingungen

Damit in diesen Sektoren Ansprüche wirksam werden, muss der Betroffene innerhalb von dreißig Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterworfen ist,
- als Arbeitssuchender beim regionalen Amt für Arbeitsbeschaffung gemeldet sein,
- oder den Nachweis erbringen, dass er während desselben Zeitraums aufgrund von Krankheit oder Invalidität arbeitsunfähig war oder sich gemäß der Gesetzgebung über die obligatorische Kranken- und Invalidenversicherung in einer Periode des Mutterschaftsurlaubs befand.

3.2.4.5. Bezahlung der Beiträge

Wenn das entlassene Personalmitglied eine der o. a. Bedingungen erfüllt, kann sein Sozialversicherungsstatus geregelt werden. Dazu muss der Arbeitgeber dem LSSPLV Folgendes überweisen:

- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$), berechnet für die Periode, die der Anzahl der Arbeitstage entspricht, welche der entlassene Arbeitnehmer aufgrund der jeweiligen Altersgruppe normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Leistungen gemäß den Vorschriften über Arbeitslosigkeit zu erwerben,
- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($2,35\% + 1,15\% = 3,50\%$), berechnet für eine Periode von 6 Monaten, das heißt die Periode, die der entlassene Arbeitnehmer normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Krankengeld und Mutterschaftsversicherung zu erwerben.

Diese Beiträge werden auf der Grundlage des letzten Dienstgehalts des entlassenen Arbeitnehmers berechnet. Dieses letzte Dienstgehalt umfasst neben dem Tarifgehalt auch Gehaltszulagen, die Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen sind. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung wird das letzte Dienstgehalt in ein Gehalt für eine Vollzeitstelle umgerechnet.

Die Dauer der vorgenannten Perioden darf auf keinen Fall länger sein als die Dauer des Arbeitsverhältnisses des entlassenen Arbeitnehmers.

Hinweise:

- Die Arbeitnehmerbeiträge gehen zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt zur Zahlung einer Prämie, Zulage oder Entschädigung aufgrund einer Entlassung oder einer zu wählenden Kündigungsfrist. In diesem Fall gehen die Arbeitnehmerbeiträge nur zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie den Betrag überschreiten, der zu Lasten der eventuellen Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung aufgrund des Abgangs oder des für die Kündigungsfrist geschuldeten Gehalts einbehalten wird.
- Im Falle der Nichtigkeitserklärung oder des Widerrufs des Beschlusses, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, erstattet das LSSPLV nur die Arbeitnehmerbeiträge. Die Arbeitgeberbeiträge werden nicht zurückgezahlt.

3.2.4.6. Verpflichtungen des Arbeitgebers

1. Verpflichtungen gegenüber einem entlassenen Personalmitglied

Der Arbeitgeber überreicht dem entlassenen Personalmitglied im Laufe des letzten Arbeitstags:

- alle gemäß Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit erforderlichen Unterlagen,
- einen Kündigungsbescheid,
- einen Bescheid über die zu erledigenden Formalitäten, wie oben erläutert wurde.

2. Verpflichtungen gegenüber dem LSSPLV

Unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses meldet der Arbeitgeber den Dienstaustritt über Dimona, und er beschafft dem LSSPLV die zur Berechnung der geschuldeten Beiträge notwendigen Angaben. Diese Daten sind:

- der Tariflohn, auf dessen Grundlage der Betroffene für den Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endete, Anspruch auf Vollzeitleistungen hätte, zuzüglich der Prämien, Entschädigungen und Zulagen, die unter den Begriff „für die Soziale Sicherheit beitragspflichtiger Lohn“ fallen,
- die Nummer des Nationalregisters oder die Bis-Nummer des betreffenden Arbeitnehmers,
- das Geburtsdatum des betreffenden Arbeitnehmers,
- das Datum des Dienstantritts und des Beginns seiner Anstellung,
- das Datum der Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers.

Auf der Grundlage der übermittelten Angaben teilt das LSSPLV dem Arbeitgeber den Betrag der zu überweisenden Beiträge mit. Der Arbeitgeber überweist die dem LSSPLV geschuldeten Beiträge, sobald er den Nachweis erbringen kann, dass der betreffende Arbeitnehmer eine der hierzu genannten Bedingungen erfüllt. Der Arbeitgeber muss danach das LSS und das LIKIV über den Status informieren.

3.2.5. Ärzte in Ausbildung zum Facharzt

Für Ärzte die, im Rahmen der gemäß Artikel 215, §4 des Gesetzes vom 14.07.1994 zur Einführung und Regelung der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, eine Ausbildung zum Facharzt absolvieren, können sich 3 Situationen einstellen, in denen sie in den Zuständigkeitsbereich des LSSPLV fallen:

- Sie sind bei einem dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus mit einem Arbeitsvertrag im Dienst: dann sind sie als vertragliche Arbeitnehmer den Regelungen betreffend Arbeitslosigkeit, Kranken- und Invalidenversicherung (Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen), Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen, Kindergeld, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle unterworfen. Diese Ärzte in Ausbildung zum Facharzt unterliegen der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors.
- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an ein dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus gebunden und unterliegen der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969: Sie sind den Regelungen der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen), Kindergeld, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle unterworfen.
Hinweis: die hier gemeinten Ärzte in Ausbildung zum Facharzt fallen unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors. Daher wird für die ihnen zuerkannten Entschädigungen dem LSSPLV ein Arbeitgeberbeitrag von insgesamt 0,32% zugunsten des Fonds für Arbeitsunfälle geschuldet. Das dem LSSPLV angeschlossene Krankenhaus ist daher verpflichtet, bei einer anerkannten Versicherungsgesellschaft, die gegen Zahlung einer Prämie das Arbeitsunfallrisiko deckt, einen Versicherungsvertrag abzuschließen.
- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an einen Praktikumsleiter in der Medizin gebunden. Sind beide in einer dem LSSPLV angeschlossenen Pflegeeinrichtung beschäftigt, so wird die Einrichtung als fiktiver Arbeitgeber betrachtet, der die Arbeitgeberpflichten der sozialen Sicherheit für Ärzte in Fachausbildung erfüllen muss. Es werden die gleichen Sozialversicherungsbeiträge wie jene, die unter dem vorausgegangenen Punkt genannt wurden, geschuldet.

3.2.6. Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates

Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates, die ohne einen Arbeitsvertrag beschäftigt sind und ebenso wenig statutarisch ernannt sind, und die ein Gehalt von einer lokalen Verwaltung erhalten, sind dem Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer unterworfen. Es betrifft Militärgeistliche oder moralische Berater, die von einem ÖSHZ beschäftigt werden.

Aufgrund von Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 werden Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates folgenden Aufgaben der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen:

- der Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invalidenversicherung;
- der Sektor Familienbeihilfen,
- der Sektor Berufskrankheiten.

Der Lohnmäßigungsbeitrag und der Arbeitgeberbeitrag zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung werden geschuldet.

3.3. Ausschlüsse

3.3.1. Die freiwilligen Feuerwehrleute

Für freiwillige Feuerwehrleute gilt eine besondere Regelung für die Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge, die in Artikel 17quater im Königlichen Erlass vom 28.11.1969 zur Ausführung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 dargelegt wird.

Die Entschädigungen, die freiwillige Feuerwehrleute zuerkannt werden, sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sofern sie den Betrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschreiten. Der Betrag von 785,95 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird zu diesem Zweck am 01.01.2000 an den Schwellenindex 103,14 gekoppelt.

Obwohl der Wortlaut von Artikel 17quater diesbezüglich keine Bestimmungen enthält, hat der damals zuständige Minister der sozialen Angelegenheiten beschlossen, dass die in der Verwaltungspraxis vor dem 01.01.1991 vorgenommene Unterscheidung zwischen Entschädigungen für regelmäßige Leistungen (stets sozialversicherungspflichtig) und denen für außerordentliche Leistungen (stets von Sozialversicherungsbeiträgen stets befreit) bei der Anwendung von Artikel 17quater fortbesteht.

Dies bedeutet, dass Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für außerordentliche Leistungen zuerkannt werden – d.h. Leistungen, zu denen die freiwilligen Feuerwehrleute unerwartet aufgefordert werden, insbesondere bei Brandbekämpfung und Reaktion auf Hilfsersuchen bei Katastrophen – unabhängig von der Höhe des Betrags stets von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit sind.

Die Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für regelmäßige Leistungen zuerkannt werden, unterliegen nicht Sozialversicherungsbeiträgen, soweit der indexierte Betrag von 1.037,06 EUR pro Quartal nicht überschritten wird. Bei Überschreitung dieses Schwellenwerts werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge für den Gesamtbetrag der gezahlten Entschädigungen und nicht nur für den über dem Schwellenwert liegenden Teilbetrag geschuldet.

Alle Leistungen der freiwilligen Feuerwehrleute, die keinen dringlichen und unvorhersehbaren Charakter haben, werden als regelmäßige Leistungen betrachtet. Dies betrifft u. a. folgende Aufgaben oder Aufträge, mit denen freiwillige Feuerwehrleute betraut werden können:

- Übungen und Ausbildungskurse;
- Bereitschaftsdienste in Kasernen oder zu Hause, ausgenommen bei außerordentlichen und nicht vorhergesehenen Verstärkungen;
- die Entschädigung oder das Kontingent der Stunden, die vorgesehen sind für:
 - den Offizier-Dienstleiter,
 - die administrativen Aufgaben,
 - die Wartung der Fahrzeuge,
 - die Instandhaltung des Materials.

Hinweis:

Die Befreiung von Artikel 17quater findet keine Anwendung auf Entschädigungen, die den Freiwilligen des Dienstes 100 zuerkannt werden. Deshalb sind alle Leistungen, die im Rahmen des Dienstes 100 erbracht werden – ob von freiwilligen Feuerwehrleuten oder anderen Freiwilligen (zum Beispiel einem freiwilligen Sanitäter), Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Die Versicherungspflicht gilt auch für Interventionen mit einem Krankenwagen anlässlich eines Notrufs oder einer Brandmeldung.

3.3.2. Studenten

3.3.2.1 Anwendungsbereich

Als Studenten können Jugendliche ab einem Alter von 15 Jahren gelten, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen und:

- am Vollzeitunterricht teilnehmen,
- oder am Teilzeitunterricht unter folgenden Bedingungen teilnehmen:
 - Sie arbeiten nicht auf der Grundlage eines Teilzeitarbeitsvertrags oder eines Teilzeitpraktikumsvertrags,
 - Sie absolvieren keine Lehre auf der Grundlage eines Industrielehrvertrags oder Lehrvertrags des Mittelstands,
 - Sie erhalten kein Arbeitslosengeld,
 - Sie arbeiten während der Perioden, in denen sie in der Unterrichtsanstalt anwesend sein müssen, nur als Student.

Jede bezahlte Beschäftigung als Student ist sozialversicherungspflichtig, es sei denn, dass folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Der Vertrag über die Beschäftigung von Studenten im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge muss für jeden Studenten gesondert schriftlich festgelegt werden, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Student seine Tätigkeit aufnimmt.
- Die Dauer eines Studentenvertrags beträgt maximal zwölf Monate.
- Eine Dimona-Dienstantrittsmeldung erfolgt spätestens zu dem Zeitpunkt, da der Student erstmals Arbeitsleistungen erbringt.
- Die Beschäftigung des Studenten bei einem oder mehreren Arbeitgebern überschreitet im Laufe eines Kalenderjahres nicht das Kontingent von 50 Arbeitstagen.

Wenn ein Student und ein Arbeitgeber einen Studentenvertrag über mehr als zwölf Monate abschließen, wird davon ausgegangen, dass sie an einen normalen Arbeitsvertrag gebunden sind, weshalb der Lohn des Studenten Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt.

Wenn ein Student nach Beendigung seines Studiums mit einem normalen Arbeitsvertrag bei der Verwaltung, bei der er davor mit einem Studentenvertrag beschäftigt war, eingestellt wird, dann besteht die Befreiung als Student bis 30. September fort, falls eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt wird:

- die Beschäftigungsperioden schließen nicht unmittelbar an; dies ist der Fall, wenn die Periode zwischen der Beschäftigung als Student und der Beschäftigung mit einfachem Arbeitsvertrag mindestens einen Monat beträgt;
- die Tätigkeiten sind nicht gleich oder gleichartig.

Wenn eine dieser beiden Voraussetzungen erfüllt wird, werden die Arbeitstage als Student von vollständigen Sozialversicherungsbeiträgen befreit und die Beschäftigung als Student gilt nicht als verdeckte Probezeit des Arbeitsvertrags.

3.3.2.2 Das Kontingent von 50 Arbeitstagen

Das Kontingent von 50 Arbeitstagen, für das ein Student keinen normalen Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt, wird als Kalenderjahr gerechnet. Der Zähler wird bei Beginn jedes neuen Kalenderjahres auf fünfzig übrige Tage zurückgesetzt und die Anzahl der übrigen Tage wird auf Basis der in der Dimona angegebenen Arbeitstage aktualisiert.

Bei der Berechnung des Kontingents werden leistungsfreie Tage, die bezahlt werden (z. B. Feiertage, Ausgleichsruhetage und Krankheitstage mit Garantielohn) und innerhalb der Periode des Studentenvertrags liegen, mitgezählt. Ein gesetzlicher Feiertag außerhalb der Periode des Studentenvertrags wird bei der Berechnung des Kontingents nicht mitgezählt.

Wird das Kontingent von 50 Arbeitstagen überschritten, werden für die Beschäftigung des Studenten Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Wenn ein Student das Kontingent von 50 Arbeitstagen bei einem Arbeitgeber überschreitet und dieser in der DmfAPPL den Lohn für den Studenten mit einem Solidaritätsbeitrag für mehr als 50 Arbeitstage angibt, sind Sozialversicherungsbeiträge für die vollständige Beschäftigungsperiode als Student zu zahlen. Wenn der Arbeitgeber nur den Lohn für die 50 Arbeitstage des Studentenkontingents mit Solidaritätsbeitrag und die übrigen Arbeitstage mit normalen Sozialversicherungsbeiträgen angibt, sind Sozialversicherungsbeiträge erst ab dem 51. Arbeitstag und nicht für die vollständige Beschäftigungsperiode zu zahlen.

Falls die Überschreitung eintritt, nachdem der Student bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt war, unterliegen der Student und der Arbeitgeber, bei dem er zum Zeitpunkt der Überschreitung beschäftigt war, ab dem 51. Tag Sozialversicherungsbeiträgen, sofern der Arbeitgeber ab dem 51. Tag eine korrekte DmfAPPL-Meldung durchgeführt hat. Die Arbeitsleistungen, die der Student bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber erbracht hat, bevor die Höchstzahl der Arbeitstage überschritten wurde, unterliegen keinen Sozialversicherungsbeiträgen, sondern nur dem Solidaritätsbeitrag.

Die Anzahl der Arbeitstage, die ein Student während des Kalenderjahres zum ermäßigten Solidaritätsbeitrag arbeiten kann, wird auf Basis der Meldungen als Student in der Dimona (siehe 7.5.3.2.) und kann über die Website www.studentatwork.be abgerufen werden.

Der Student kann jederzeit über einen persönlichen, gesicherten Zugriff auf die Online-Anwendung „student@work - 50days“ auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit den Restsaldo seines jährlichen Kontingents von 50 Arbeitstagen abfragen. Er kann auch für einen künftigen Arbeitgeber eine Bescheinigung mit der Anzahl übriger Tage ausdrucken oder die Bescheinigung per elektronischer Post versenden.

Ein Arbeitgeber, der von einem Studenten den Zugriffscode erhält, kann drei Monaten lang die Anzahl übriger Tage des Kontingents des Studenten abfragen.

Der Lohn eines Studenten unterliegt nicht den normalen Sozialversicherungsbeiträgen, sondern einem Solidaritätsbeitrag von 8,13% (siehe 5.5.8.) und dem Arbeitgeberbeitrag von 0,01 % für den Asbestfonds.

3.3.3. Betreuer

Unter den im Folgenden dargelegten Bedingungen sind die provinziellen und lokalen Verwaltungen sowie ihre Beschäftigten von Sozialversicherungsbeiträgen befreit:

- verantwortliche Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretende Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und Animatoren von soziokulturellen und Sportaktivitäten für Leistungen, die sie an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbringen,
- für Leistungen, die in Form einer Einführung, anschaulichen Vorträgen oder Lesungen nach 16.30 Uhr oder an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbracht werden.
- als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter der von den provinziellen und lokalen Verwaltungen während der Schulferien organisierten Ferienlager, Spielplätze und Sportlager; unter „Schulferien“ versteht man die Weihnachts- und Osterferien, die Sommerferien (Juli, August, September), die Herbst- und Frühlingsferien.

Die Aktivitäten als Betreuer werden von den Sozialversicherungsbeiträgen nur freigestellt, wenn 2 Bedingungen erfüllt sind:

- Diese Aktivitäten werden im Laufe eines Kalenderjahres bei einem oder mehreren Arbeitgebern an nicht mehr als 25 Arbeitstagen erbracht.
- Vor jeder Beschäftigung muss der Arbeitgeber eine Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/article_17/index.htm) elektronisch in der Form und gemäß den Modalitäten, die durch die Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit festgelegt wurden, durchführen.

Hinweise:

- Findet die Beschäftigung an mehr als 25 Arbeitstagen statt, so werden für die vollständige Periode ab dem ersten Tag der Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.
- Eine verspätete Meldung bei der Sozialinspektion führt automatisch zur Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge. Sozialversicherungsbeiträge werden für die Tage zwischen dem Beginn der Beschäftigung und dem Datum des Poststempels der letzten Meldung geschuldet.

Kumulierung von Ermäßigungen als Student und Betreuer.

In der Praxis werden während des Sommerurlaubs oft Studenten als Spielplatzbetreuer eingestellt. In diesem Fall können sie:

- entweder als Student,
- oder als Spielplatzbetreuer eingestellt werden.

Ein Student kann während desselben Kalenderjahres mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen 25 Tage als Betreuer beschäftigt werden und 50 Tage mit einem Studentenvertrag Arbeitsleistungen erbringen, sofern die Freistellungsbedingungen für jede der beiden Beschäftigungen erfüllt werden. Die Beschäftigungstage als Betreuer werden nicht vom Studentenkontingent abgezogen und nicht in der Dimona angegeben.

3.3.4. Ärzte

Vertraglich angestellte und definitiv ernannte Ärzte, die in Pflegeeinrichtungen (Senioren- und Pflegeheime sind hier nicht Pflegeeinrichtungen gemäß dem Gesetz über Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen, koordiniert am 10.07.2008, gleichgesetzt), Schul- und Berufsberatungsdiensten, psycho-medizinisch-soziale Zentren oder Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind, sind grundsätzlich dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer unterworfen.

Aufgrund von Artikel 1, §3, des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 sind sie jedoch ausgeschlossen, wenn sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie praktizieren auch außerhalb der Einrichtungen (d. h. sie betreiben eine eigene Praxis) und sind aufgrund dieser selbstständigen Tätigkeit dem Sozialstatut der Selbstständigen unterworfen.
- Sie zahlen die vollständigen Beiträge zum Sozialversicherungssystem der Selbstständigen. Die Überweisung der vollständigen (oder unvollständigen) Beiträge zum System der Selbstständigen wird von der Sozialversicherungskasse des Arztes bestätigt.
- Sie erhalten bei den oben genannten Einrichtungen einen Lohn, der vollständig oder teilweise veränderlich ist (abhängig von der Verteilung der Honorare).

Dagegen sind vertragliche und definitiv ernannte Ärzte der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterworfen, wenn sie eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- Sie praktizieren nicht außerhalb des Krankenhauses und sind daher nicht dem Sozialstatut der Selbstständigen unterworfen.
- Sie praktizieren außerhalb des Krankenhauses, zahlen jedoch nicht die vollständigen Beiträge in das System der Selbstständigen ein.
- Sie praktizieren außerhalb des Krankenhauses und zahlen die vollständigen Beiträge in das System der Selbstständigen ein, erhalten aber von der Einrichtung, in der sie als Arbeitnehmer tätig sind, nur einen festen Lohn.

3.3.5. Freiwillige Mitarbeiter

Das Freiwilligenstatut wird durch das Gesetz vom 03.07.2005 über die Rechte der Freiwilligen geregelt.

3.3.5.1. Freiwillige und Freiwilligenarbeit

Ein Freiwilliger ist eine natürliche Person, die Freiwilligenarbeit verrichtet.

Unter Freiwilligenarbeit versteht man jede Tätigkeit, die folgende vier Voraussetzungen erfüllt:

- Die Tätigkeit wird unentgeltlich und nicht verpflichtend ausgeübt.
- die Tätigkeit wird ausgeübt für:
 - eine oder mehrere andere Personen als diejenige, die die Tätigkeit ausübt,
 - eine Gruppe, eine Organisation,
 - die Kollektivität.
- Die Tätigkeit wird durch eine andere Organisation ohne Gewinnerzielungsabsicht (eine nicht rechtsfähige Vereinigung oder eine juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts) als das familiäre oder private Umfeld der Person, die die Tätigkeit ausübt, organisiert.
- Die Tätigkeit wird im Laufe des Kalenderjahres nicht durch dieselbe Person und für dieselbe Organisation im Rahmen eines Arbeitsvertrags, eines Werkvertrags oder einer statutarischen Anstellung ausgeübt.

Alle Arten von Arbeitsleistungen, die von Personen gelegentlich, unentgeltlich und nicht verpflichtend im Namen einer lokalen oder provinziellen Verwaltung ausgeübt werden, können als Freiwilligenarbeit betrachtet werden.

Als Freiwilligenarbeit werden nicht anerkannt:

- die Tätigkeiten, die von freiwilligen Feuerwehrleuten oder im Rahmen der ärztlichen Nothilfe ausgeübt werden,
- die Erbringung künstlerischer Leistungen und/oder die Herstellung künstlerischer Werke durch einen freiwilligen Künstler.

3.3.5.2. Entschädigungen für Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit ist stets unentgeltlich: Es wird davon ausgegangen, dass Freiwillige für die erbrachten Leistungen keinen Lohn erhalten.

Der unentgeltliche Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. Einem Freiwilligen können nur Entschädigungen gewährt werden, die zur Erstattung der Kosten dienen, die ihm im Rahmen seiner Freiwilligenaktivitäten entstanden sind.

Die Richtigkeit und der Umfang dieser Kosten sind nachzuweisen, sofern der Gesamtbetrag der erhaltenen Entschädigungen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr beträgt. Diese beiden Beträge sind an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Kalenderjahres angepasst.

Für das Jahr 2013 dürfen die Entschädigungen für Freiwillige nicht mehr als 1.308,38 Euro pro Jahr betragen.

Sodann werden diese Entschädigungen ausschließlich in Form der pauschalen Erstattung der tatsächlich anfallenden Kosten geleistet:

- die Kosten für Fahrten der Freiwilligen mit dem eigenen Beförderungsmittel oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen der Wohnung und dem Sitz der Einrichtung oder dem Ort, an dem die Aktivitäten organisiert werden, oder den Orten, die mit den Aktivitäten in Zusammenhang stehen, aber kein fester Ort der Aktivität sind,
- Aufenthaltskosten (Kosten für Erfrischungen und Mahlzeiten),
- alle anderen Kosten, bei denen es aufgrund der Art und des geringen Betrags nicht üblich ist, Nachweise vorzulegen (Kosten für Sportausrüstung, Telefon, Fax, Briefmarken, Unterlagen usw.).

Beläuft sich der Gesamtbetrag der Pauschalentschädigungen, die ein Freiwilliger von einer oder mehreren Organisationen erhält, auf mehr als 32,71 Euro pro Tag oder 1.308,38 Euro pro Jahr, können diese Kosten als eine Erstattung der angefallenen Kosten nur für den Fall betrachtet werden, dass Richtigkeit und Höhe dieser Kosten anhand beweiskräftiger Unterlagen nachgewiesen werden können.

Die pauschalen und realen Kostenentschädigungen für einen Freiwilligen dürfen im Laufe eines Kalenderjahres nicht kombiniert werden.

Abweichend davon kann eine pauschale Kostenentschädigung mit einer Erstattung tatsächlich entstandener Fahrtkosten für maximal 2 000 Kilometer pro Jahr kombiniert werden. Wenn der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug verwendet (Auto, Motorrad oder Moped), wird die Höhe der tatsächlichen Transportkosten von 1-7-2013 bis 1-7-2014 auf Basis einer Entschädigung von 0,3461 Euro pro Kilometer berechnet. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, wird der Betrag auf Basis einer Fahrtkostenpauschale von 0,21 EUR pro Kilometer berechnet.

Die gesamte Fahrtkostenentschädigung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf pro Jahr und Freiwilligen das 2000-fache der Kilometerpauschale für das eigene Fahrzeug nicht überschreiten.

Falls eine Verwaltung einem Freiwilligen Entschädigungen zahlt, ist jeder Freiwillige darüber zu informieren, welche Entschädigungen gezahlt werden und in welchen Fällen diese Zahlung erfolgen wird. Diese Informationspflicht ist zu erfüllen, bevor der Freiwillige eine Freiwilligentätigkeit aufnimmt.

3.3.5.3. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Die Freiwilligen gewährten Kostenerstattungen sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Wird der Höchstbetrag der Tages- oder Jahrespauschalen überschritten und können die entstandenen Kosten nicht nachgewiesen werden, werden die erbrachten Leistungen nicht mehr als Freiwilligentätigkeit anerkannt. Das LSSPLV betrachtet diese Person nicht mehr als einen Freiwilligen, sondern als einen vertraglichen Arbeitnehmer. Die ihm gewährten Entschädigungen werden als Lohn eingestuft, für den Sozialversicherungsbeiträge in der Arbeitnehmerregelung geschuldet werden. Der Arbeitnehmer muss in der Dimona angegeben werden und die Entschädigungen sind in der DmfAPPL zu melden.

3.3.5.4. Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

Freiwilligenarbeit kann nicht durch dieselbe Person und für dieselbe Organisation im Rahmen eines Arbeitsvertrags, einer statutarischen Anstellung oder eines Werkvertrags ausgeübt werden.

Arbeitnehmer können jedoch Freiwilligenarbeit für Rechnung ihres Arbeitgebers verrichten, sofern die Freiwilligentätigkeiten nicht aus den Tätigkeiten hervorgehen, die sie im Rahmen ihres entlohten Arbeitsverhältnisses normalerweise ausüben.

Die Kumulierung einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als Freiwilliger mit einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als Betreuer und/oder Student während desselben Kalenderjahres und bei der gleichen Verwaltung ist möglich, sofern die Befreiungsbedingungen dieser Regelungen erfüllt werden. Da ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein Freiwilliger beim gleichen Arbeitgeber nicht gleichzeitig für gleichartige Tätigkeiten mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden kann, können die Freiwilligentätigkeiten nur vor dem Beginndatum oder nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags als Student oder Betreuer ausgeführt werden kann.

3.3.5.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung

Freiwillige, die ausschließlich von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Entschädigungen erhalten, sind von der Dimona-Meldepflicht ausdrücklich ausgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Freiwilligen vom Auftraggeber in der Dimona-Meldung NICHT anzugeben sind.

Ebenso wenig sind sie in der multifunktionellen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) anzugeben.

Um die Kontrolle der Freiwilligenregelung vornehmen zu können, müssen die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine namentliche Liste anlegen, auf der für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen die von der Verwaltung zuerkannten Entschädigungen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSSPLV vorgelegt werden können.

3.3.6. Künstler als Freiwilliger: geringe Entschädigungsregelung

Entschädigungen für Personen, die künstlerische Leistungen vollbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, gelten als Kostenvergütungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, sofern sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

3.3.6.1. Bedingungen bezüglich der zuerkannten Entschädigungen

Die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 100 EUR pro Tag und Auftraggeber betragen. Wenn der Künstler im Laufe desselben Tages für mehrere Auftraggeber künstlerische Leistungen vollbringt und/oder künstlerische Werke produziert, kann die Tagespauschale mit der Anzahl der Auftraggeber für diesen Tag multipliziert werden.

Die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 2.000 EUR pro Kalenderjahr betragen.

Beide o.a. Beträge sind an den Gesundheitsindex des Monats September 2003 (112,47) gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Jahres an die Entwicklung dieses Index angepasst.

Für das Jahr 2013 ist die Tagessumme mit 120,90 Euro und die Jahressumme mit 2.418,07 Euro festgelegt.

Wenn ein Auftraggeber für künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke einen höheren Betrag als den oben genannten Tageshöchstbetrag zuerkannt hat, werden der Künstler und der Auftraggeber für alle Entschädigungen, die dieser Auftraggeber dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt hat, der Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer unterworfen.

Im Falle der Überschreitung des Höchstbetrags pro Kalenderjahr werden der Künstler und der Auftraggeber, bei dem die Überschreitung stattgefunden hat, ebenso wie die Auftraggeber, nach dieser Überschreitung den Jahreshöchstbetrag auf die Dienste des Künstlers zurückgreifen, für alle Entschädigungen, die sie dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt haben, der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.2. Bedingungen bezüglich der Leistungstage

- Die Anzahl der Tage, an denen der Künstler Leistungen oder Werke vollbringt, ist auf 30 Tage pro Kalenderjahr beschränkt.
- Die Anzahl der Tage, an denen der Künstler Leistungen oder Werke vollbringt, ist auf 7 aufeinander folgende Tage bei ein und demselben Auftraggeber beschränkt.

Im Falle der Überschreitung der Höchstzahl der zulässigen Tage werden der Künstler und der Auftraggeber, bei dem die Überschreitung stattgefunden hat, ebenso wie die Auftraggeber, die nach dieser Überschreitung für die Höchstzahl der Tage auf die Dienste des Künstlers zurückgreifen, für alle Entschädigungen, die sie dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt haben, der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.3. Bedingungen bezüglich des Künstlers

- Der Künstler darf zum Zeitpunkt der Lieferung einer künstlerischen Leistung und/oder der Produktion eines künstlerischen Werks an den Auftraggeber nicht durch einen Arbeitsvertrag, einen Werkvertrag oder eine statutarische Anstellung gebunden sein, es sei denn, dass die Leistungen beider Aktivitäten völlig unterschiedlicher Art sind.
- Bei Nichteinhaltung werden der Künstler und die Auftraggeber für die betreffenden künstlerischen Leistungen oder das betreffende künstlerische Werk der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.
- Der Künstler muss im Besitz einer „Künstlerkarte“ sein, deren Muster, die darauf zu machenden Angaben, Gültigkeitsdauer und Ausstellungsmodalitäten vom Minister festgelegt werden.
- Wenn diese Verpflichtung zur „Künstlerkarte“ nicht eingehalten wird oder wenn die Angaben auf dieser Karte nicht richtig oder unvollständig sind, können weder der Künstler noch der Auftraggeber diese kleine Entschädigungsregelung während des laufenden Kalenderjahres geltend machen.

3.3.6.4. Verbot der Kumulierung mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige

- Personen, die die geringe Entschädigungsregelung für Künstler in Anspruch nehmen, können während desselben Kalenderjahres für künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke die Entschädigungsregelung für Freiwillige nicht in Anspruch nehmen.
- Ebenso wenig können sie für denselben Tag die geringe Entschädigungsregelung für Künstler mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige kumulieren, auch wenn die pauschalen Entschädigungen für Freiwillige für andere als künstlerische Leistungen und /oder künstlerische Werke zuerkannt werden.

Bei Nichteinhaltung dieses Verbots der Kumulierung werden der Künstler und der Auftraggeber für die betreffende künstlerischen Leistungen oder das betreffende künstlerische Werk der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung

Die von einem Künstler im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung vollbrachten künstlerischen Leistungen oder produzierten künstlerischen Werke sind ausdrücklich von der Dimona-Meldepflicht ausgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Künstler vom Auftraggeber in der Dimona-Meldung NICHT anzugeben sind.

Ebenso wenig sind sie in der multifunktionellen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) anzugeben.

3.3.7. Minderjährige

Jugendliche, die nicht mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden (siehe 3.1.1.2..), sind von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit, ausgenommen vom Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,05 % zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung und dem Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,01% zur Finanzierung des Asbestfonds.

Diese (Quasi-)Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen gilt bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Diese (Quasi-)Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen gilt bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden:

- Praktikanten mit einem anerkannten Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- Jugendliche, die während der Periode der Teilzeitschulpflicht mit einem von den Gemeinschaften und Regionen anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung im Rahmen des Teilzeit-Sekundarunterrichts eingestellt werden;
- Jugendliche, die mit einem Eingliederungs- oder Ausbildungsvertrag eingestellt wurden, der von der zuständigen Gemeinschaft oder der zuständigen Region im Rahmen des Teilzeit-Sekundarunterrichts, des Berufsunterrichts mit beschränktem Stundenplan oder des dualen Sekundarunterrichts (zum Beispiel Überbrückungsprojekte) anerkannt wurde;
- Jugendliche, die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag im Rahmen ihrer Ausbildung bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten durch die Verrichtung von Arbeitsleistungen erwerben (3.1.1.3.).

In der DmfAPPL sind diese Jugendlichen anzugeben mit einem Wert im Feld „Art Lehrling“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile (8.3.3.11.).

Nach dem vierten Quartal des Jahres, in dem die Jugendlichen achtzehn werden, sind sie voll sozialversicherungspflichtig und müssen Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe zahlen.

3.4. Territorialität

3.4.1. Beschäftigung eines Personalmitglieds im Ausland

Das belgische Sozialversicherungssystem gilt für Arbeitnehmer, die auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind.

Die Verordnung EG 883/2004 bestimmt die anwendbare Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit für die Staatsangehörigen der Länder der Europäischen Union, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer Länder der Europäischen Union ausüben.

Ein Beamter einer belgischen lokalen oder provinziellen Verwaltung, der gleichzeitig als Arbeitnehmer und/oder Selbstständiger auf dem Staatsgebiet eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union (zum Beispiel in Frankreich oder den Niederlanden) tätig ist, unterliegt für die Gesamtheit seiner Leistungen der belgischen Sozialversicherungsgesetzgebung.

Ein Personalmitglied einer belgischen lokalen oder provinziellen Verwaltung, das vorübergehend in ein Land der Europäischen Union entsandt wird, unterliegt weiterhin der belgischen Sozialversicherungsgesetzgebung, wenn

- das Abhängigkeitsverhältnis während der Periode der Entsendung bestehen bleibt;
- die Beschäftigung im anderen Land nicht länger als 24 Monate dauert;
- der Arbeitnehmer eine genau definierte Aufgabe für Rechnung der Verwaltung erledigt;
- der Arbeitnehmer keine Ersatzkraft für einen anderen entsandten Arbeitnehmer ist.

Vor der zeitweiligen Entsendung muss der Arbeitgeber ein Formular A1 ausfüllen, vom LSSPLV beglaubigen lassen und dem Arbeitnehmer überreichen. Mit dem Formular A1 bestätigt das LSSPLV, dass der Entsandte auch während seiner Beschäftigungsperiode im Ausland der belgischen Sozialen Sicherheit unterliegt.

Ausführlichere Informationen über die Beschäftigung im Ausland und das zu beglaubigende Formular erhalten Sie beim Aktenverwalter Ihrer Verwaltung.