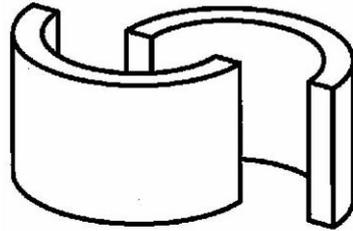


AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2017/2

Inhalt

- Die geschuldeten Sonderbeiträge
 - Der Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit
 - Beitrag bezüglich der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie
 - Besondere Einbehaltung vom (doppelten) Urlaubsgeld
 - Sonderbeiträge für Einzahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile
 - Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem
 - Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger
 - Zahlungen von mehr als 30.000 EUR pro Jahr
 - Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Betriebsfahrzeugs
 - Allgemeines
 - Fahrzeuge, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird
 - Widerlegbare Vermutung der Privatnutzung
 - Berechnungsweise
 - Sanktionen
 - Solidaritätsbeitrag für die Beschäftigung von Studenten
 - Der Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung des Asbestfonds
 - Solidaritätsbeitrag für durch den Arbeitgeber bezahlte Verkehrsbußen
 - Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler vertraglicher Personalmitglieder
 - Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst
 - Beiträge im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie.
 - Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Besonderer Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslose im SAB-System
 - Persönliche Einbehaltung für Arbeitslose im SAB
 - Der Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen
 - Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors
 - Einleitung
 - Der Arbeitgeberbeitrag von 0,30%
 - Der spezielle Arbeitgeberbeitrag von 0,02%
 - Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder
 - Allgemeines
 - Betroffene Arbeitgeber
 - Betroffene Arbeitnehmer
 - Gewährungsbedingungen
 - Bezahlung der Beiträge
 - Verpflichtungen des Arbeitgebers

Die geschuldeten Sonderbeiträge

Der Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit

Ein Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit wird zu Lasten aller Personalmitglieder geschuldet, die der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unterliegen. Der Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns und dem Familienstand des Personalmitglieds (Alleinstehend oder Familie mit Doppelverdienern) und ist eine Steuer, deren Höhe auf der Grundlage des jährlich versteuerbaren Nettoeinkommens der Familie festgelegt wird.

Jeden Monat behält die Verwaltung vom Lohn des Personalmitglieds - nach Abzug des Berufssteuervorabzugs und der Arbeitnehmerbeiträge - den Sonderbeitrag für soziale Sicherheit ein und gibt ihn separat auf der Lohnabrechnung und der Steuerkarte an.

Pro Quartal nimmt das LSS einen Vorschuss auf den Beitrag ein. Die Berechnungsgrundlage dieses Vorschusses ist der Bruttoquartalslohn, welcher der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge unterliegt. Die Einbehaltung erfolgt jedoch auf Basis des Monatslohns des Arbeitnehmers. Da der Quartalslohn erst am Ende des jeweiligen Quartals genau bekannt ist, kann der Einbehaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken.

Die Verwaltung der Direkten Steuern berechnet jährlich den endgültigen Betrag bei der Steuererhebung.

Der auf der Sozialversicherungsmeldung anzugebende Beitrag wird wie folgt festgestellt:

- Wenn der Quartalslohn im Bereich von 3.285,29 EUR bis 5.836,14 EUR liegt und der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, werden pauschal 9,30 EUR pro Monat einbehalten.
- Wenn der vierteljährlich gemeldete Lohn im Bereich von 5.836,14 EUR bis 6.570,54 EUR liegt und der Monatslohn im Bereich von 1.945,38 EUR bis 2.190,18 EUR liegt, werden 7,60% des Teils oberhalb von 1.945,38 EUR einbehalten. Wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, sind mindestens 9,30 EUR pro Monat einzubehalten.
- Wenn der Quartalslohn im Bereich von 6.570,55 EUR bis 18.116,46 EUR liegt, werden 18,60 EUR einbehalten, zuzüglich 1,1% des Teils des Monatslohns, der oberhalb von 2.190,18 EUR liegt, falls der Monatslohn im Bereich von 2.190,19 EUR bis 6.038,82 EUR liegt. Wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, können höchstens 51,64 EUR pro Monat einbehalten werden.
- Wenn der Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt, wird folgender Betrag einbehalten:
 - 51,64 EUR pro Monat für Personen, deren Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat,
 - 60,94 EUR pro Monat für Alleinstehende oder für Personen, deren Ehepartner keine Berufseinkünfte hat.

Unter „Ehepartner mit Berufseinkünften“ ist der Ehepartner gemeint, der gemäß der Lohnsteuerregelung Berufseinkünfte hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Lohnsteuerermäßigung infolge anderer Familienlasten festgelegt wurde, die gewährt wird, wenn der Ehepartner eigene Berufseinkünfte hat.

Zusammenwohnende werden mit Verheirateten gleichgesetzt, sodass eine Person, die gesetzlich mit einer anderen Person zusammenlebt, mit einem Ehepartner gleichgesetzt wird.

Beitrag bezüglich der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen beim LSS jährlich einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag für jedes Personalmitglied einzahlen, das am 31. März des Referenzjahres zum Personalbestand gehörte, unabhängig davon, ob das Personalmitglied Vollzeit- oder Teilzeitleistungen erbringt, und unabhängig vom administrativen Statut oder Zustand (aktiver Dienst, Disponibilität, Laufbahnunterbrechung, unbezahlter Urlaub), unabhängig von der Dauer der Beschäftigung und unabhängig davon, ob dieses Personalmitglied sozialversicherungspflichtig ist.

Zum Personalbestand gehören:

- definitiv ernanntes Personal,
- auf Probe ernanntes Personal,
- Vertragspersonal,
- bezuschusstes Vertragspersonal,
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- nicht bezuschusstes Lehrpersonal.

Der Beitrag zur Gewerkschaftsprämie wird nicht geschuldet für:

- vor dem 31. März des Referenzjahres aus dem Dienst ausgeschiedene Personalmitglieder oder nach diesem Datum eingestellte Arbeitnehmer,
- Mitglieder des Lehrpersonals, deren Besoldung vollständig zu Lasten der Gemeinschaft geht (bezuschusstes Lehrpersonal),
- Sekretäre und besondere Buchhalter einer lokalen Polizeizone oder einer Hilfeleistungszone,
- die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter, die keine Feuerwehrleute sind;
- Personen, die nicht die Eigenschaft eines Personalmitglieds haben:
 - Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
 - Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates,
 - nicht geschützte lokale Mandatsträger;
 - Künstler;
 - Tageseltern.

Der Betrag des Beitrags entspricht 46,55 EUR pro Jahr und je Personalmitglied.

Für die Personalmitglieder von Senioren- und Pflegeheimen, Erholungsheimen und Krankenhäusern wird der Betrag der diesen Verwaltungen berechneten Gewerkschaftsprämie um eine jährlich pro Einrichtung festgelegte Beteiligung des LIKIV an diesen Beiträgen verringert.

Das LSS übermittelt dem Arbeitgeber über die e-Box des Arbeitgebers auf der Portalseite der sozialen Sicherheit spätestens im Laufe des Monats August zur Information ein erstes Verzeichnis mit der Anzahl der Personalmitglieder, die am 31. März des laufenden Kalenderjahres gemeldet wurden und für die Berechnung des Beitrags in Verbindung mit der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie in Betracht kommen.

Stellt der Arbeitgeber fest, dass die Anzahl der Personalmitglieder im Schreiben des LSS aufgrund der fehlerhaften Meldung eines oder mehrerer Personalmitglieder nicht korrekt ist, kann er seine Sozialversicherungsmeldung für das erste Quartal noch korrigieren.

Das LSS übermittelt dem Arbeitgeber im November einen zweiten Brief mit der endgültigen Berechnung des Beitrags in Verbindung mit der Gewerkschaftsprämie.

Nach der endgültigen Berechnung des Beitrags der Gewerkschaftsprämie kann der Beitragsbetrag nicht mehr geändert werden.

Die Eintreibung des Beitrags erfolgt mit der Rechnung vom Monat Dezember des Referenzjahres und ist am 5. Januar des Jahres, das auf das Referenzjahr folgt, zahlbar.

Besondere Einbehaltung vom (doppelten) Urlaubsgeld

1. Vertraglich angestellte Personalmitglieder, die der Jahresurlaubsregelung des Privatsektors unterliegen, schulden einen persönlichen Beitrag von 13,07 % des doppelten Urlaubsgeldes.
Diese Einbehaltung wird nicht geschuldet für das doppelte Urlaubsgeld des dritten, vierten und fünften Tags der vierten Urlaubswoche (= 7 % des Bruttomonatslohns). Der Erlös der Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld des Privatsektors ist für die Globalverwaltung bestimmt.
2. Definitiv ernannte Personalmitglieder und vertraglich angestellte Personalmitglieder, die der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors unterliegen, schulden ebenfalls einen persönlichen Beitrag von 13,07 % ihres Urlaubsgeldes, und zwar auf den vollständigen Betrag dieses Urlaubsgeldes.
Der Erlös der Einbehaltung des Urlaubsgelds des öffentlichen Sektors wird dem FPD zugeteilt und ist für den solidarischen Pensionsfonds der provinziellen und lokalen Verwaltungen bestimmt.
Jedoch ist die Einbehaltung des Urlaubsgelds des öffentlichen Sektors der vertraglich angestellten Personalmitglieder der Polizeizonen für die Globalverwaltung bestimmt.
3. Es wird eine Einbehaltung von 13,07% des vollständigen Betrags des Urlaubsgelds geschuldet, das Bürgermeistern, Schöffen und ÖSHZ-Vorsitzenden gewährt wird. Dieser so genannte Ausgleichsbeitrag für Pensionen wird sowohl vom Urlaubsgeld der nicht geschützten lokalen Mandatsträger, die das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen und deren Gehalt gemäß der Regelung für Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist, als von dem der geschützten lokalen Mandatsträger, die nicht unter das Sozialstatut fallen und die daher für ihr Mandatsgehalt keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, einbehalten.
Der Erlös des Ausgleichsbeitrags für die Pensionen wird dem FPD zugeteilt und ist für die Finanzierung der Pensionen zu Lasten der Staatskasse bestimmt.

Sonderbeiträge für Einzahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile

Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem

Wenn die Verwaltung eine Prämie an eine Einrichtung für betriebliche Altersversorgung (EbAV) oder eine Versicherungsgesellschaft zahlt (die später eine außergesetzliche Pension auszahlt), dann ist der gesamte Arbeitgeberanteil einem Beitrag von 8,86 % unterworfen.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- der persönliche Anteil, den der Arbeitnehmer für das Zusammenstellen der außergesetzlichen Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung zahlt,
- die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge.

Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger

Wenn die Verwaltung direkt außergesetzliche Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung an Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger zahlt, unterliegen nur die ab 01.01.1989 geleisteten Zahlungen, die sich auf die Dienstjahre beziehen, dem Beitrag von 8,86%.

Wenn die Zahlungen der außergesetzlichen Vorteile sich zugleich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 und Dienstjahre nach dem 31.12.1988 beziehen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Betrags dieser Einzahlungen berechnet, multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler und Nenner wie folgt festgelegt werden:

- Der Zähler entspricht der Anzahl Laufbahnjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem gesetzlichen Pensionsalter.
- Der Nenner entspricht der Gesamtzahl der Dienstjahre einer normalen Laufbahn.

Zahlungen von mehr als 30.000 EUR pro Jahr

Wenn die Summe der Zahlungen von Beiträgen und/oder Prämien für den Aufbau einer ergänzenden Pension eines Arbeitnehmers während des Jahres vor dem Beitragsjahr den Betrag von 30.000 EUR pro Jahr überschreitet, dann schuldet der Arbeitgeber für den Teil der Prämien, der 30.000 EUR überschreitet, einen besonderen ergänzenden Arbeitgeberbeitrag von 1,50 %. Der Betrag von 30.000 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird am 1. Januar nach dem Jahr, in dem der Schwellenindex überschritten wurde, angepasst. Für das Jahr 2017 entspricht der indexierte Betrag 31.836 EUR.

Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Betriebsfahrzeugs

Allgemeines

Artikel 38, §3quater des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer führt einen Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers ein, der einen Wagen, der auch zu anderen Zwecken als zu beruflichen bestimmt ist, dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar zur Verfügung stellt. Es handelt sich um einen Firmenwagen, der sowohl für die private als auch die berufliche Nutzung bestimmt ist.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags wird ausschließlich auf der Grundlage des CO₂-Emissionswerts des Fahrzeugs berechnet.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags richtet sich daher nach:

- dem eventuellen Beitrag des Arbeitnehmers zur Finanzierung oder zum Gebrauch dieses Fahrzeugs;
- der Anzahl der Privatkilometer, die der Arbeitnehmer mit dem Firmenwagen zurücklegt.

Fahrzeuge, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

Die Berechnungsweise des Solidaritätsbeitrags wird auf „Fahrzeuge, die gemäß dem Königlichen Erlass vom 15.03.1968 zu den Kategorien M1 und N1 gehören“, angewandt.

Sie werden als „normale Fahrzeuge“ betrachtet, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.

Fahrzeuge der Kategorie M1 sind im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut und haben – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze. Genau genommen handelt es sich um Personenwagen sowie um Fahrzeuge für besondere Zwecke, zum Beispiel Rettungswagen und Panzerfahrzeuge.

Kategorie N1 entspricht Kraftfahrzeugen, die für den Warenverkehr bestimmt und auf ein zulässiges Höchstgewicht von 3,5 t ausgelegt sind.

Der Solidaritätsbeitrag wird sowohl für normale Fahrzeuge, die Arbeitnehmern unmittelbar, als auch für Fahrzeuge, die ihnen mittelbar zur Verfügung gestellt werden, geschuldet.

- Das Fahrzeug wird dem Arbeitnehmer unmittelbar zur Verfügung gestellt, wenn der Firmenwagen auf den Namen des Arbeitgebers gemietet oder gekauft wurde.
- Das Fahrzeug steht dem Arbeitnehmer indirekt zur Verfügung, wenn Letzterer das Fahrzeug zwar auf eigenen Namen leaset, die Rechnungen aber direkt vom Arbeitgeber bezahlt werden. Jedoch kann sich der Arbeitnehmer die Kosten des gemieteten oder gekauften Fahrzeugs vom Arbeitgeber erstatten lassen.

Der Solidaritätsbeitrag wird auch dann geschuldet, wenn das Fahrzeug für die gemeinsame Beförderung von Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt wird.

Eine Ausnahme wird nur unter 2 Bedingungen gemacht:

Es betrifft eine Regelung zur Beförderung von Arbeitnehmern, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug genutzt wird

- der Kategorie M1, in dem neben dem Fahrer normalerweise 2 andere Arbeitnehmer der Verwaltung während mindestens 80% der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren.
- der Kategorie M1, in dem neben dem Fahrer normalerweise 3 andere Arbeitnehmer der Verwaltung während mindestens 80% der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber beweist, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

Der Solidaritätsbeitrag wird auch dann geschuldet, wenn das Fahrzeug nur für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Als Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz gelten Fahrten mit einem normalen Fahrzeug zwischen der Wohnung und einem festen Beschäftigungsort. Ein fester Beschäftigungsort erfüllt in diesem Sinne zwei Bedingungen:

- der Arbeitnehmer erbringt an diesem Ort tatsächlich Leistungen in einem bestimmten Umfang;
- das Fahrzeug fährt während des Jahres mindestens 40 Tage zum gleichen Ort, unabhängig davon, ob diese Tage aufeinanderfolgen oder nicht. Sobald die 40 Tage an einem Ort erreicht sind, wird der Solidaritätsbeitrag für das ganze Jahr geschuldet (gegebenenfalls beschränkt auf die Periode, in der das Fahrzeug zur Verfügung gestellt wurde, z. B. ein während des Jahres gekauftes Fahrzeug).
- Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit einem Nutzfahrzeug werden nicht als Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz eingestuft. Ein Nutzfahrzeug ist ein Fahrzeug, das von der Steuerverwaltung als Lieferwagen bezeichnet wird. Ein

Fahrzeug mit einem Laderaum hinten ohne Fenster, in dem (gesetzlich) keine Personen befördert werden dürfen, ist zum Beispiel ein Nutzfahrzeug. Ein Fahrzeug mit Fahrgastraum hinten, der in eine Ladefläche umgewandelt werden kann, gilt nicht als Nutzfahrzeug, sondern als normales Fahrzeug, für das der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.



Widerlegbare Vermutung der Privatnutzung

Aufgrund einer gesetzlichen Vermutung wird für jedes Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasingvertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, angenommen, dass es einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht. Dies bedeutet, dass für jedes vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Fahrzeug, das privat genutzt werden kann, vermutet wird, dass es vom Arbeitnehmer tatsächlich zu privaten Zwecken genutzt wird, worauf der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.

Die gesetzliche Vermutung ist jedoch widerlegbar: Der Arbeitgeber kann diese Vermutung der Privatnutzung widerlegen, indem er den Nachweis erbringt, dass das Fahrzeug durch den Arbeitnehmer ausschließlich zu beruflichen Zwecken genutzt wird.

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass:

- das Fahrzeug für andere als reine Berufszwecke ausschließlich von einer Person genutzt, die nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fällt.
- Dies ist zum Beispiel der Fall einer Verwaltung, die das Fahrzeug ausschließlich einem politischen Mandatsträger zur Verfügung stellt.
- Das Fahrzeug, das vom Arbeitnehmer zu reinen Berufszwecken genutzt wird, wird von ihm tatsächlich nur zu beruflichen Zwecken genutzt und es findet keine private Nutzung statt.

Wenn der Arbeitgeber die gesetzliche Vermutung der Privatnutzung widerlegt, wird der Solidaritätsbeitrag für das Betriebsfahrzeug nicht geschuldet.



Bei Nutzfahrzeugen wird die private Nutzung nicht angenommen, kann aber durch die Inspektionsdienste festgestellt werden.

Berechnungsweise

Der Solidaritätsbeitrag ist ein monatlicher Pauschalbetrag pro Fahrzeug, den der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zur Verfügung stellt. Der monatliche pauschale Solidaritätsbeitrag, der übrigens nicht weniger als 26,01 EUR betragen darf, wird wie folgt festgelegt:

- für elektrisch betriebene Fahrzeuge: 26,01 EUR
- für LPG-Fahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12$;
- für Benzinfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12$;
- für Dieselfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12$.
- Für Hybridfahrzeuge erfolgt die Berechnung auf Basis des Motortyps (Diesel, Benzin...), mit dem das Fahrzeug zusätzlich zum elektrischen Antrieb ausgestattet ist.

Bei den oben genannten Formeln entspricht Y dem CO₂-Emissionsgehalt in g/km, wie angegeben in

der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen.

Der CO₂-Emissionsgehalt, der im Eintragungsnachweis angegeben ist, ist maßgebend.

Fahrzeuge, deren CO₂-Emissionsgehalt in den oben erwähnten Unterlagen oder der Datenbank nicht auffindbar ist, werden mit Fahrzeugen mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 182 g/km gleichgesetzt, falls sie mit einem Benzinmotor betrieben werden, oder Fahrzeuge mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 165 g/km, die mit einem Dieselmotor ausgestattet sind.

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für jedes Dienstfahrzeug geschuldet, und dies unabhängig davon, ob das Fahrzeug einen ganzen Monat oder nur einen Teil eines Monats benutzt wird. Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe des Monats das Fahrzeug wechselt und dieses Fahrzeug das erste Fahrzeug ersetzt, muss das Fahrzeug, das im Laufe des Monats am meisten genutzt wurde, in Rechnung gestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer verschiedene Betriebsfahrzeuge fährt und es keinen Ersatz betrifft, muss für jeden benutzten Wagen ein Beitrag gezahlt werden.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags ist an die Entwicklung des Gesundheitsindex gekoppelt. Am 1. Januar jedes Jahres wird der Betrag angepasst, indem der Basisbetrag mit dem Gesundheitsindex des Monats September des Jahres, das dem Jahr vorausgeht, in dem der neue Betrag anwendbar ist, multipliziert wird und durch den Gesundheitsindex des Monats September 2004 dividiert wird. Für das Jahr 2017 muss der Basisbetrag mit 142,46 multipliziert und anschließend durch 114,08 dividiert werden.

Sanktionen

Wenn die Fahrzeuge, die einem Solidaritätsbeitrag unterliegen, nicht angegeben werden oder der angegebene Emissionsgehalt nicht den Tatsachen entspricht, wird der geschuldete Solidaritätsbeitrag für die Periode verdoppelt, in der der angegebene Emissionsgehalt nicht den Tatsachen entspricht. Ungeachtet dieser pauschalen Sanktion bleiben die Sanktionen für eine unvollständige, unrichtige oder verspätete Meldung in Kraft.

Solidaritätsbeitrag für die Beschäftigung von Studenten

Ein Solidaritätsbeitrag wird auf den Lohn der Studenten geschuldet, die in Anwendung von Artikel 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen beschäftigt werden.

Mit Lohn ist der Lohn gemeint, auf den normale Beiträge berechnet werden würden, wenn der Student den Ausschlussbedingungen nicht entsprechen würde. Der Solidaritätsbeitrag wird auch für den Lohn des Studenten für einen Feiertag, der nicht vom Studentenvertrag abdeckt wird, geschuldet.

Dieser Solidaritätsbeitrag ist auf 8,13 % des Lohns des Studenten festgelegt und bleibt in allen Quartalen des Kalenderjahres unverändert. Der Solidaritätsbeitrag setzt sich zusammen aus einem Arbeitgeberanteil von 5,42 % und einem Arbeitnehmeranteil von 2,71 %.

Der Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung des Asbestfonds

Zur Finanzierung von Entschädigungen, die Opfern von Asbestexposition und ihren Angehörigen gewährt werden, müssen die provinziellen und lokalen Verwaltungen einen Arbeitgeberbeitrag von 0,01 % vom Lohn ihrer Personalmitglieder entrichten.

Der Arbeitgeberbeitrag fließt in den Asbestfonds, der vom Fonds für Berufskrankheiten eingerichtet wurde.

Der Beitrag ist für alle (vertraglichen und statutarischen) Personalmitglieder zu entrichten, die sozialversicherungspflichtig sind, sowie für Studenten, die ausschließlich dem Solidaritätsbeitrag unterliegen.

Der Arbeitgeberbeitrag zum Asbestfonds wird nicht geschuldet für:

-
- Ärzte mit Arbeitsvertrag, die auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 ganz befreit sind;
- freiwillige Feuerwehrleute;
- Betreuer.

Der Beitrag ist außerdem für Personen zu entrichten, für die die lokale oder provinzielle Verwaltung als fiktiver Arbeitgeber auftritt. Dabei handelt es sich um:

- Diener des Kultes,
- Künstler mit Sozialstatut,
- Tageseltern mit Sozialstatut,
- nicht geschützte lokale Mandatsträger mit Sozialstatut.

Solidaritätsbeitrag für durch den Arbeitgeber bezahlte Verkehrsbußen

Ein Solidaritätsbeitrag von 33% wird für alle Beträge geschuldet, die der Arbeitgeber anstelle eines Arbeitnehmers zahlt oder einem Arbeitnehmer erstattet.

- zur Zahlung einer Verkehrsbuße, einer sofortigen Erhebung oder einer gütlichen Einigung in Bezug auf eine Verkehrsbuße;
- für eine Verkehrsbuße, die während der Ausübung der Arbeitsleistungen verursacht wurde.

Der Solidaritätsbeitrag wird für Verkehrsbußen geschuldet, unabhängig vom Grad des Verstoßes, und für Verkehrsbußen infolge von Geschwindigkeitsübertretungen.

Für Verkehrsbußen infolge einer leichten Verkehrsübertretung (Verstöße ersten und zweiten Grades) und für Verkehrsbußen von weniger als 150 EUR infolge einer Geschwindigkeitsübertretung wird ein Betrag von 150 EUR pro Arbeitnehmer auf Jahresbasis vom Solidaritätsbeitrag befreit. Der darüber hinausgehende Betrag unterliegt dem Solidaritätsbeitrag.

Der Solidaritätsbeitrag wird nicht geschuldet für Verkehrsbußen infolge des Zustands der Fahrzeuge und der Konformität der Ladung.

Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler vertraglicher

Personalmitglieder

Eine lokale Verwaltung kann für vertraglichen Personalmitglieder im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers eine Zusatzpensionsregelung organisieren.

Das LSS nimmt den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler für die Gruppenversicherung ein, die von der zeitweiligen Handelsgesellschaft BI-Ethias lokale vertraglich angestellte Personalmitglieder verwaltet wird.

Eine Verwaltung kann der Gruppenversicherung BI-Ethias am ersten Tag jedes Quartals beitreten. Ein (rückwirkender) Beitritt ist nicht zulässig.

Falls sich eine Verwaltung der Gruppenversicherung BI-Ethias anschließt, muss sie in ihrer (lokalen) Pensionsregelung den Beitragssatz festlegen. Der Beitragssatz entspricht einem Arbeitgeberbeitrag von mindestens 1 % des pensionsanspruchsberechtigten Jahreslohns. Der Beitragssatz kann erhöht werden, aber eine rückwirkende Erhöhung ist nicht zulässig.

Das LSS berechnet und kassiert die Pensionszulagen ab dem Quartal, ab dem die Verwaltung dem LSS die Entscheidung zum Beitritt oder die Erhöhung des Prozentsatzes bekannt gibt.

Dem Beitrag zum zweiten Pensionspfeiler Vertragspersonal unterworfen sind:

- die einfachen vertraglichen Arbeitnehmer (einschließlich Gewerkschaftsdelegierter und Behinderter, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind);
- das bezuschusste Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen.

Eine begrenzte Anzahl von vertraglichen Arbeitnehmern fällt nicht in den Anwendungsbereich des zweiten Pensionspfeilers der vertraglich angestellten Personalmitglieder und wird vom LSS von diesem Beitrag befreit.

Auf den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler wird der Sonderbeitrag von 8,86 % auf Zahlungen des Arbeitgebers für die außergesetzlichen Pensionen geschuldet. Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler und der Sonderbeitrag von 8,86 % werden vom LSS zusammengerechnet und eingenommen.

Eine Verwaltung kann der Gruppenversicherung BI-Ethias am ersten Tag jedes Quartals und unter bestimmten Bedingungen auch rückwirkend beitreten. Allerdings ist ab 01.10.2012 ein (rückwirkender) Beitritt zum 01.01.2010 nicht mehr zulässig.

Eine Verwaltung kann im Hinblick auf die Validierung der Laufbahnjahre vor dem Datum des Beitritts zur Gruppenversicherung an BI-Ethias eine Ausgleichsprämie zahlen.

Die Ausgleichsprämie wird in der DmfAPPL mit einem separaten Entlohnungscode angegeben. Der Sonderbeitrag von 8,86 % wird geschuldet, aber nicht automatisch vom LSS berechnet und eingenommen.

Eine Verwaltung kann einen Prämienbeitrag für Vertragsangestellte zahlen, die in den flämischen Sozalsektoren beschäftigt sind und im Rahmen des „Flämischen Intersektoriellen Abkommens 2011-2015 für den kommerziellen und nicht kommerziellen Sozalsektor“ vom KSD-V Mittel zur Stärkung des zweiten Pensionspfeilers erhalten. Der Prämienbeitrag wird in der DmfAPPL mit einer separaten Arbeitnehmerkennzahl Beiträge angegeben. Der Sonderbeitrag von 8,86 % wird geschuldet, aber nicht automatisch vom LSS berechnet und eingenommen.

Die Versicherungsgesellschaft haftet für alle technischen und inhaltlichen Aspekte im Zusammenhang mit der zweiten Pension. Eventuelle Fragen können an folgende E-Mail-Adresse gerichtet werden:

GV.RSZONSSLSS@belins.be.

Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst

Für lokale Verwaltungen, die einem Kollektiven Sozialdienst angeschlossen sind, gewährleistet das LSS die Einnahme des Arbeitgeberbeitrags von 0,15% vom Lohn des Vertragspersonals der definitiv ernannten Personalmitglieder.

Der Beitrag ist je nach Fall bestimmt für:

- den Kollektiven Sozialdienst der provinziellen und lokalen Verwaltungen,
- den Kollektiven Sozialdienst der Polizei,
- den Kollektiven Sozialdienst – Flandern.

Beiträge im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie.

Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines besonderen Arbeitgeberbeitrags und einer persönlichen Einbehaltung von der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie zuständig (abgekürzt SAB).

Obwohl die Maßnahme prinzipiell nur für Arbeitgeber des Privatsektors in Betracht kommt, kann eine lokale oder provinzielle Verwaltung, für die der Ministerrat oder die Exekutive einen Sanierungsplan genehmigt hat und die als ein Unternehmen in Umstrukturierung oder ein Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde, auf ihre vertraglichen Personalmitglieder die SAB-Regelung anwenden.

Als „Unternehmen in Schwierigkeiten“ können vom Ministerium der Beschäftigung Unternehmen anerkannt werden, die im Jahresabschluss der beiden Geschäftsjahre, die der Beantragung der Anerkennung vorausgehen, einen Verlust aus der normalen beruflichen Tätigkeit vor Steuern erleiden, wenn dieser Verlust für das letzte Geschäftsjahr den Betrag der Abschreibungen und Wertminderungen auf Gründungskosten, immaterielle und materielle feste Aktiva überschreitet.

Als „Unternehmen in Umstrukturierung“ können vom Ministerium der Beschäftigung Arbeitgeber anerkannt werden, die eine kollektive Entlassung vornehmen oder bei denen während des Jahres vor der Anerkennung die Anzahl der Arbeitslosigkeitstage mindestens 20% der insgesamt gemeldeten Tage der Arbeitnehmer ausmacht, wie in Kapitel 7 des Königlichen Erlasses vom 03.05.2007 festgelegt ist.

Die SAB setzt sich zusammen aus:

- einem Arbeitslosengeld zu Lasten des LFA,
- eine Betriebsprämie zu Lasten eines Schuldners.

Die Regelmäßigkeit der Betriebsprämie gilt in der Regel monatlich bis einschließlich des Monats, in dem der Begünstigte 65 Jahre alt wird, aber der Schuldner kann die Betriebsprämie ansparen und die Betriebsprämie weniger oft als monatlich zahlen.

Der Sonderbeitrag und die persönliche Einbehaltung werden vom Schuldner der Betriebsprämie geschuldet. Dies kann der frühere Arbeitgeber sein, aber auch eine andere Person oder Einrichtung, welcher der Arbeitgeber per Vertrag seine Verpflichtung zur Zahlung der Betriebsprämie überträgt.

Wenn der Arbeitslose in der SAB die Arbeit wiederaufnimmt, werden der besondere Arbeitgeberbeitrag und die persönliche Einbehaltung nicht geschuldet, wenn

- die Tätigkeit nicht unmittelbar oder mittelbar durch den Arbeitgeber (oder einem Arbeitgeber derselben Gruppe) erfolgt, der den Arbeitnehmer entlassen hat;
- das individuelle oder kollektive Abkommen den ausdrücklichen Hinweis enthält, dass die Betriebsprämie bei einer Arbeitswiederaufnahme fortgezahlt wird.

Besonderer Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslose im SAB-System

Der besondere Arbeitgeberbeitrag entspricht einem prozentualen Anteil des Bruttomonatsbetrags der Betriebsprämie. Er wird für jeden Monat geschuldet, in dem die Betriebsprämie gezahlt wird. Der Betrag des Beitrags variiert je nach Sektor des früheren Arbeitgebers, Alter des Arbeitslosen in der SAB und Beginndatum der SAB.

1. Arbeitslose in der SAB mit Beginndatum vor dem 01.04.2012

a) Wenn der Arbeitslose in der SAB im nicht-kommerziellen Sektor beschäftigt war (= Tätigkeit, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bezieht), gelten geringere Beitragssätze:

- 5,30 % für jeden Monat, in dem er jünger als 52 Jahre war;
- 4,24 % für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 3,18 % für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 2,12 % für jeden Monat, in dem er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Betriebsprämie bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Der besondere Arbeitgeberbeitrag beträgt mindestens 6,57 EUR pro Monat für unter 60-jährige Arbeitslose im SAB. Der Mindestbetrag wird jedoch nicht geschuldet für unter 60-jährige Arbeitslose in der SAB, für die eine Betriebsprämie zum ersten Mal nach dem 31.03.2010 infolge der Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags nach dem 15.10.2009 gewährt wurde.

b) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 17,50%, wenn er bei Beginn der SAB weniger als 52 Jahre alt war;
- 13,50%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 10 %, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 6,50 %, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 3,50% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 8 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose mit Betriebsprämie unter 60 Jahre alt war und mindestens 6 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

c) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem Unternehmen in der Umstrukturierung beschäftigt war,

gibt es während der Periode der Anerkennung zwei Möglichkeiten.

- Wenn die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags vor dem 16.10.2009 zugestellt wurde und die SAB vor 01.04.2010 begonnen hatte, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag
 - 31,80 % für jeden Monat, in dem er weniger als 52 Jahre alt war;
 - 25,44 % für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
 - 19,08 % für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
 - 12,72 % für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
 - 6,36 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

- Wenn die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags vor dem 15.10.2009 zugestellt wurde und die SAB nach dem 31.03.2010 begonnen hatte, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag
 - 50%, wenn er bei Beginn der SAB weniger als 52 Jahre alt war;
 - 13,50%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
 - 20%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
 - 10 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert. In beiden Fällen beträgt der Beitrag mindestens 26,50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 19,93 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

d) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung oder bei einem Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag ab dem Monat nach dem Ende der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder als Unternehmen in Umstrukturierung:

- 53 %, wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung weniger als 52 Jahre alt war;
- 42,4%, wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 31,80 %, wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 21,20%, wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 10,60 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen in der SAB bei Ablauf der Anerkennung festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 26,50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 19,93 EUR, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

2. Arbeitslose im SAB mit Beginndatum nach dem 01.04.2012 und vor dem 01.01.2016 einer nach dem 28.11.2011 zugestellten Kündigung

a) Wenn der Arbeitslose in der SAB im gemeinnützigen Sektor beschäftigt war, gelten geringere

Beitragssätze:

- 10 % für jeden Monat, in dem er jünger als 52 Jahre war;
- 9,50 % für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 8,50 % für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 5,50 % für jeden Monat, in dem er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Betriebsprämie bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

b) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 17,50%, wenn er weniger als 52 Jahre alt war;
- 13,50%, wenn er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 10 %, wenn er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 6,50 %, wenn er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 3,50% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen in der SAB bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 8 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose mit Betriebsprämie unter 60 Jahre alt war und mindestens 6 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

c) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 75 % für jeden Monat, in dem er weniger als 52 Jahre alt war;
- 60 % für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 40 % für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 20 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

In beiden Fällen beträgt der Beitrag mindestens 50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 37,60 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

d) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung oder bei einem Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag ab dem Monat nach dem Ende der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder als Unternehmen in Umstrukturierung:

- 100 %, wenn er weniger als 52 Jahre alt war;
- 95 %, wenn er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 50 %, wenn er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 50 %, wenn er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 25 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen in der SAB bei Ablauf der Anerkennung festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose im SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 37,60 EUR, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

3. Arbeitslose im SAB mit Beginndatum nach dem 01.01.2016 und einer nach dem 10.10.2015 zugestellten Entlassung

a) Wenn der Arbeitslose im SAB im gemeinnützigen Sektor beschäftigt war, gelten geringere Beitragssätze:

- 22,50% für jeden Monat, in dem er jünger als 52 Jahre war;
- 21,38 % für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 19,13 % für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 12,38% für jeden Monat, in dem er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Betriebsprämie bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

b) Wenn der Arbeitslose im SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 21,88%, wenn er weniger als 52 Jahre alt war;
- 16,88 %, wenn er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 12,50 %, wenn er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 8,13 %, wenn er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 4,38 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen im SAB bei Beginn des SAB festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 8 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose mit Betriebsprämie unter 60 Jahre alt war und mindestens 6 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

c) Wenn der Arbeitslose im SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 93,75% für jeden Monat, in dem er weniger als 52 Jahre alt war;
- 75% für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 50% für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 25% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

In beiden Fällen beträgt der Beitrag mindestens 50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 37,60 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

d) Wenn der Arbeitslose im SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung oder bei einem Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag ab dem Monat nach dem Ende der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder als Unternehmen in Umstrukturierung:

- 125%, wenn er weniger als 52 Jahre alt war;
- 118,75 %, wenn er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 62,50 %, wenn er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 62,50%, wenn er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 31,25% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen im SAB bei Ablauf der Anerkennung festgelegt und bleibt danach unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose im SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 37,60 EUR, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

Persönliche Einbehaltung für Arbeitslose im SAB

Ein persönlicher Beitrag von 6,5 % wird auf die Summe der Sozialleistung und der Zusatzentschädigung berechnet und von der Zusatzentschädigung einbehalten.

Die berechneten persönlichen Einbehaltungen dürfen nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag des Arbeitslosengeldes und der Zusatzentschädigung weniger als 938,50 EUR/Monat für Berechtigte ohne Familienlast und 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast beträgt. Die Schwellenwerte sind an den Verbraucherpreisindex gekoppelt. Die indexierten und garantierten Beträge entsprechen 1.388,51 EUR (ohne Familienlast) bzw. 1.672,48 EUR (mit Familienlast). Bei Überschreitung des Schwellenwerts wird die Einbehaltung begrenzt oder annulliert.

Der Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen

Ein interkommunaler Zusammenschluss, der gemäß dem Einkommenssteuergesetzbuch die Bedingungen im Sinne des Gesetzes vom 22.05.2001 (Beteiligungsplan, Beitrittsurkunde) erfüllt, kann seinen Personalmitgliedern Gewinnbeteiligungen gewähren. Die Gewinnbeteiligungen sind vom Lohnbegriff ausgeschlossen, aber die Barauszahlung der Gewinnbeteiligung unterliegt einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 % zu Lasten der beigetretenen Personalmitglieder.

Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors

Einleitung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors unterliegen, haben zwei Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

Der Arbeitgeberbeitrag von 0,30%

Ein spezieller Arbeitgeberbeitrag von 0,30% wird auf den Lohn des Vertragspersonals geschuldet, das der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors unterliegt, und ist für die Globalverwaltung bestimmt.

Der Arbeitgeberbeitrag von 0,30% wird nicht geschuldet für:

- das bezuschusste Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- Ärzte mit Arbeitsvertrag, die von Sozialversicherungsbeiträgen ganz befreit sind.

Der spezielle Arbeitgeberbeitrag von 0,02%

Ein spezieller Arbeitgeberbeitrag von 0,02% wird auf den Lohn des Vertragspersonals geschuldet, das der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors unterliegt, und ist für die Globalverwaltung bestimmt.

Der spezifische Arbeitgeberbeitrag von 0,02% wird nicht geschuldet für

- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- Ärzte mit Arbeitsvertrag, die von Sozialversicherungsbeiträgen ganz befreit sind.

Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder

Allgemeines

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

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber mit statutarischen Personalmitgliedern fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

Betroffene Arbeitnehmer

In den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen die definitiv ernannten Personalmitglieder:

- deren Arbeitsverhältnis beendet wird, weil es einseitig durch die Verwaltung 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.

Gewährungsbedingungen

Die soziale Deckung des entlassenen Personalmitglieds muss nur reguliert werden, wenn sie innerhalb von 30 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 sind;
- 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.

Bezahlung der Beiträge

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

- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$), berechnet für die Periode, die der Anzahl der Arbeitstage entspricht (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), 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 12 Monaten, das heißt die Periode, die der entlassene Arbeitnehmer normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Krankengeld und Mutterschaftsversicherung zu erwerben.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2017 wurden die Beiträge für den Anspruch auf Krankengeld für eine Periode von sechs Monaten berechnet. Für Personen, die vor dem 01.01.2017 entlassen wurden und 2017 Krankengeld in Anspruch nehmen mussten, gilt eine fiktive Gleichstellung einer Periode vor dieser Periode von sechs Monaten (die Summe darf jedoch nicht länger als die Dauer des Arbeitsverhältnisses sein). Diese Gleichstellung wirkt sich nicht auf die dem LSS geschuldeten Beträge aus.

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.

Bemerkungen:

- 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 wahrenen 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 Entlassungsentschädigung 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 LSS nur die Arbeitnehmerbeiträge. Die Arbeitgeberbeiträge werden nicht zurückgezahlt.

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 LSS

Unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses meldet der Arbeitgeber den Dienstaustritt über Dimona, und er beschafft dem LSS 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 LSS dem Arbeitgeber den Betrag der zu überweisenden Beiträge mit. Der Arbeitgeber überweist die dem LSS geschuldeten Beiträge, sobald er den Nachweis erbringen kann, dass der betreffende Arbeitnehmer eine der hierzu genannten Bedingungen erfüllt.