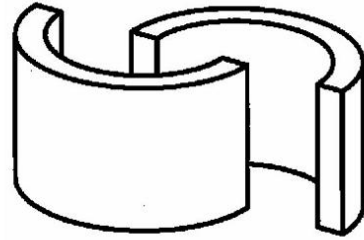


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal:2017/4

Inhalt

- Die Personen
 - Allgemeine Regeln
 - Spezifische Fälle
 - Apotheker
 - Handelsvertreter
 - Sportler
 - Sportveranstaltungen
 - Soziokultureller Sektor
 - Ähnliche zusätzliche Leistungen
 - Kommission
 - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
 - Praktikanten
 - Bevollmächtigter von Vereinigungen
 - Bevollmächtigte von Gesellschaften
 - Heimarbeiter
 - Personenbeförderer
 - Güter-/Warentransporteur
 - Behinderte
 - Studenten
 - Ärzte in Ausbildung
 - Ärzte
 - Stipendiaten
 - Tageseltern ‚sui generis‘
 - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
 - Aushilfskräfte
 - Ehegatten
 - Seefischer
 - Binnenschiffer
 - Landwirtschaftliche Arbeiter
 - Hauspersonal
 - Persönliche Assistenten
 - Freiwillige
 - KE 499 Bedürftige Jugendliche
 - Personal Reinigungssektor
- Der Lohnbegriff
 - Beschreibung
 - Spezifische Fälle
 - Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden
 - Urlaubsgeld
 - Sachvorteile
 - Erstattung von Kosten
 - Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge
 - Mahlzeitschecks
 - Lohncharakter
 - Kumulation mit Betriebskantine
 - Öko-Schecks
 - Sport-/Kulturschecks
 - Geschenke und Geschenkschecks
 - Dienstalterszulage
 - Ergänzungen zu sozialen Vorteilen
 - Großzügigkeiten
 - Preisvorteile
 - Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienoptionen
 - PC-Plan
 - Einmalige Innovationsprämie
 - Einmalige ergebnisgebundene Vorteile
 - Ausschlüsse
- Grenzüberschreitende Beschäftigung
 - Grundsätzliches
 - Kein Abkommen
 - Multi- und bilaterale Abkommen
 - Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein
 - Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats
 - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten
 - Entsendung
 - Die Verordnung 1408/71
 - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten
 - Entsendung
 - Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder
 - Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder
 - Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes
 - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder
 - Entsendung
 - Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit
 - Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers
- Begrenzte Sozialversicherungspflicht
 - Privatsektor
 - Öffentlicher Sektor
- Verpflichtungen
 - Verpflichtungen gegenüber dem LSS

- Allgemeines
- Die Zahlung der Beiträge
 - Allgemeine Regel
 - Vorschüsse
 - Die jährlichen Beiträge
 - Zahlungsart
 - Gütliche Eintreibung
 - Folgen eines Verzugs
- Beitritt und Löschung
 - Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal einstellt
 - Arbeitgeber, der kein Personal mehr beschäftigt
 - Arbeitgeber, der erneut Personal einstellt
 - Informationen, die der Arbeitgeber in der Identifikationsperiode dem LSS melden muss
- Dimona - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung
 - Allgemeines
 - Anwendungsbereich
 - Welche Basisdaten sind mitzuteilen?
 - Die verschiedenen Dimona-Meldungen
 - Dimona für Gelegenheitsarbeiter (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)
 - Dimona für Flexi-Arbeitnehmer (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)
 - Dimona für Studenten
 - Dimona für den soziokulturellen Sektor und Sportveranstaltungen „Artikel 17“
 - Dimona für das Personal der Unterrichtsanstalten (nur für DmfAPPL, nicht für DmfA)
- Limosa
 - Allgemeines
 - Meldung
 - Pflichten des belgischen Kunden
 - Ausnahmen
- DmfA - Die Quartalsmeldung
 - Allgemeines
 - Ändern einer eingereichten Meldung
 - Folgen im Falle eines Versäumnisses
- Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der lokalen Einheit
 - Unternehmensnummer (ZUD-Nummer)
 - Identifizierungsnummer der lokalen Einheit
- Verpflichtungen zahlender Dritter
- Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung
 - Grundsätzliches
 - Welche Schulforderungen werden berücksichtigt?
 - Welche Arbeitgeber können einen Antrag stellen?
 - Wie muss der Arbeitgeber vorgehen?
 - Die Antwort des Schuldners
 - Folgen des Antrags
- Geschäftsübergabe
 - Allgemeines
 - Anwendungsbereich
 - Aussetzung der Drittwirksamkeit der Übertragung
 - Die Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers
 - Ausnahme: das Zertifikat
- Verpflichtungen in Bezug auf in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommene Regelungen
 - Kranken- und Invalidenversicherung
 - Arbeitslosigkeit
 - Pensionen
 - Die Familienbeihilfen
 - Jahresurlaub
 - Arbeitsunfälle
- Sonstige Verpflichtungen
 - Sozialdokumente
 - Sozialdatenschutz
 - Erstbeschäftigungsverpflichtung
 - Verpflichtung zur Schaffung von Lehrstellen
- Sozialversicherungsbeiträge
 - Die Beiträge
 - Berechnungsgrundlage
 - Allgemeine Regel
 - Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer
 - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
 - Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern ‚sui generis‘
 - Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor)
 - Flexi-Arbeitnehmer und Überstunden Horeca
 - Das anwendbare Quartal
 - Neuverteilung der Soziallasten
 - Die Verjährung
- Sonderbeiträge
 - Einleitung
 - Solidaritätsbeitrag nicht-versicherungspflichtige Studenten
 - Decava- Arbeitslose SAB oder SAEA
 - Allgemeines
 - Begriffe
 - Gemeinsame Bestimmungen
 - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2017, kommerzieller Sektor

- Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2017, nicht-kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2016, kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2016, nicht-kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2012, kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2012, nicht-kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2010, kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderregelung Ausgleichsbeitrag Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2010, nicht-kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Besonderer Ausgleichsbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer vor dem 01.04.2010, kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Besonderer Ausgleichsbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer vor dem 01.04.2010, nicht-kommerzieller Sektor
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Besonderer Ausgleichsbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
 - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
 - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Außergesetzliche Pensionen - Beitrag 8,86 %
- Betriebsfahrzeuge
- Andere Sonderbeiträge
 - Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung
 - Fonds für Existenzsicherheit
 - Sonderbeitrag für die Soziale Sicherheit
 - Die Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors
 - Die Einbehaltung auf das Urlaubsgeld des öffentlichen Sektors - Ausgleichsbeitrag
 - Sonderbeiträge Arbeitsunfälle
 - Beitrag für den Asbestfonds
 - Grundbeitrag Betriebsschließungsfonds
 - Sonderbeitrag Betriebsschließungsfonds
 - Risikogruppen
 - Vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose
 - Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor
 - Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen
 - Outplacement
 - Solidaritätsbeitrag zur Gewinnbeteiligung
 - Sonderbeitrag einmalige ergebnisgebundene Vorteile
 - Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen

- Außergesetzliche Pensionen - zusätzlicher Beitrag von 1,5 %
 - Sonderbeitrag Beendigungsentschädigungen für den Betriebsschließungsfonds
 - Pensionsbeitrag statutarische Beamten
- Beitragsermäßigungen
 - Einleitung
 - Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
 - Einleitung
 - Die strukturelle Ermäßigung (nur DmfA)
 - Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
 - Ältere Arbeitnehmer
 - Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
 - Ältere Arbeitnehmer – Flandern
 - Ältere Arbeitnehmer - Wallonien (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)
 - Ersteinstellungen
 - Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche
 - Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
 - Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
 - Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft
 - Junge Arbeitnehmer
 - Junge Arbeitnehmer – Flandern
 - Mentoren
 - Umstrukturierung
 - Ausbilder oder Betreuer - Krisenmaßnahme
 - Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor
 - Bezuschusstes Vertragspersonal (BVA)
 - Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
 - Hauspersonal
 - Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
 - Zielgruppenermäßigung für Künstler
 - Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
 - Arbeitsbonus
 - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
 - Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
 - Gemeinnütziger Sektor
 - Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)
 - Wissenschaftliche Forschung
 - Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat
- Ausfüllen der DmfA
 - Einleitung
 - DmfA und Capelo
 - Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung
 - Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren Meldung
 - Allgemeine Prinzipien der DmfA
 - Das Konzept der DmfA und Vergleich mit der Meldung vor 2003
 - Die Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen
 - Arbeitnehmerzeile
 - Beschäftigungszeile
 - Allgemeines
 - Die Meldung der Lohnangaben
 - Entlohnungscode
 - Zahlungsfrequenz der Prämie
 - Prozentsatz der Entlohnung auf Jahresbasis
 - Entlohnung
 - Die Meldung der Leistungsangaben
 - Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen
 - Codierung der Arbeitszeitangaben
 - Die Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen
 - Die Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors und auf das Urlaubsgeld des öffentlichen Sektors
 - Der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf außergesetzliche Pensionen
 - Betriebsfahrzeuge
 - Gewinnbeteiligungen
 - Beitragsermäßigungen
 - Decava
 - Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird
 - Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer
 - Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind
 - Art der Entschädigung
 - Grad der Arbeitsunfähigkeit
 - Betrag der Entschädigung
 - Kodifizierung
 - Informationen statistischer Art
 - Einleitung
 - Berechnung der Anzahl Arbeitnehmer am Ende des Quartals
 - Zentrale Unternehmensdatenbank (ZUD) – Eindeutige Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der Niederlassungseinheit
 - Formalitäten im Rahmen der multifunktionellen Meldung
 - Einteilung nach Wirtschaftstätigkeit - NAC-BEL-Codes
 - Zusätzliche Informationen
 - Meldung „Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor“
 - Spezifische Informationen für den Bausektor
 - Maßnahmen für den nichtkommerziellen Sektor
 - Ausschluss Capelo
 - Angaben, mit denen die Einhaltung einer Verpflichtung kontrolliert werden kann

- Abweichende Berechnungsgrundlage für Beitrag Behördenpension
 -
 - Krankheitsperiode statutarisches Personalmitglied im öffentlichen Sektor
- Capelo
 - Meldung Angaben öffentlicher Sektor
 - Allgemeine Grundsätze
 - Beginn- und Enddatum Beschäftigungszeile öffentlicher Sektor
 - Art Einrichtungen
 - Personalkategorien
 - Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung
 - Sprachrolle
 - Art des Dienstes
 - Art der Funktion
 - Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses oder Hinweis auf die Änderung des Statuts
 - Das Tarifgehalt
 - Allgemeine Grundsätze
 - Beginn- und Enddatum Zeile des Tarifgehalts
 - Datum Eintragung finanzielles Dienstalter
 - Referenz Gehaltstabelle
 - Betrag Tarifgehalt
 - Anzahl der Stunden pro Woche
 - Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt
 - Gehaltszuschläge
 - Allgemeine Grundsätze
 - Beginn- und Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge
 - Referenz Gehaltszuschlag
 - Grundbetrag Gehaltszuschlag
 - Prozentanteil Gehaltszuschlag
 - Anzahl Stunden oder Leistungen
 - Betrag des Gehaltszuschlags
 - Erweiterung bestehender Codes
 - Einleitung
 - Neue „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“
 - Die neuen „Arbeitszeitangaben“
 - Der neue „Entlohnungscode“
- Verschiedenes
 - Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen
 - Bescheinigungen
 - Bekanntmachung von Schuldforderungen
 - Aufsicht
 - Bevollmächtigte
 - Beschreibung
 - Sozialsekretariate und soziale Dienstleister
 - Vollmacht
 - Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)

Die Personen

Allgemeine Regeln

Nachfolgend finden Sie eine allgemeine Erläuterung der Grundsätze, die dazu führen, dass jemand evtl. nicht bei der LSS angegeben werden muss.

In der Rubrik „Spezifische Fälle“ finden Sie eine Erörterung der verschiedenen Funktionen, die wegen eines bestimmten Grunds eine obligatorische Anwendung der Sozialversicherungspflicht bzw. deren Nicht-Anwendung oder eine Anwendung unter Berücksichtigung besonderer Bedingungen für die betroffenen Personen zur Folge haben kann.

Der Arbeitsvertrag

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

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

Die Parteien verfügen über die Freiheit, die Art des Vertrags zu bezeichnen, soweit sie die öffentliche Ordnung, die guten Sitten und die zwingenden Gesetze respektieren. Die Gesetze zur sozialen Sicherheit sind Bestandteil der öffentlichen Ordnung und haben Vorrang vor dem Willen der Parteien, so dass die Bestimmungen des Gesetzes vom 27.06.1969 und des Gesetzes vom 29.06.1981 (für Arbeitnehmer) und der Königliche Erlass Nr. 38 vom 27.07.1967 (für Selbstständige) gültig bleiben. Daher bleiben die gesetzlichen Vermutungen über die Existenz eines Arbeitsvertrags und die ähnlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages in vollem Umfang wirksam.

Der Gesetzgeber führt zugleich den Grundsatz ein, dass das von den Parteien gewählte Sozialstatut mit den konkreten Beschäftigungsbedingungen vereinbar sein muss und sieht allgemeine und besondere Kriterien vor, um die wirksame Erfüllung des Sozialstatuts zu beurteilen.

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

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

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

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

Das Gesetz vom 25.08.2012 zur Änderung des Programmgesetzes vom 27.12.2006 hat neue Bestimmungen eingeführt, die einerseits zum Ziel haben, durch einen sektoriellen Ansatz eine widerlegbare Vermutung des Vorhandenseins des Statuts des Lohnempfängers oder Selbstständigen einzuführen, wenn eine Reihe bestimmter Kriterien erfüllt oder nicht erfüllt werden, und andererseits das Verfahren zur Festlegung bestimmter Kriterien zu vereinfachen.

Das Gesetz führt bereits für vier Sektoren diese Vermutung ein:

- den Sektor der Immobilienarbeiten
- den Sektor der Wach- und Aufsichtsdienste
- den Sektor des Personen- und Gütertransports
- den Reinigungssektor

In diesen vier Sektoren wird eine Arbeitsbeziehung (Arbeitsbeziehungen zwischen engen Verwandten bleiben unberücksichtigt) in Erfüllung eines Arbeitsvertrags bis zum Beweis des Gegenteils vermutet, falls aus der Analyse der Arbeitsbeziehung hervorgeht, dass über die Hälfte der neun nachgenannten Kriterien erfüllt wird:

1. das Fehlen eines finanziellen oder wirtschaftlichen Risikos für denjenigen, der die Tätigkeiten ausführt (insbesondere das Fehlen einer erheblichen persönlichen Investition mit eigenen Mitteln oder einer erheblichen persönlichen Beteiligung am Gewinn und Verlust des Unternehmens);
2. das Fehlen von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, in Bezug auf die Finanzen des Unternehmens;
3. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Einkaufspolitik des Unternehmens;
4. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Preispolitik des Unternehmens, es sei denn, die Preise sind gesetzlich festgelegt;
5. das Fehlen einer Ergebnisverpflichtung in Bezug auf die vereinbarte Arbeit;
6. die Garantie für die Zahlung einer festen Entschädigung, unabhängig von den Betriebsergebnissen oder dem Umfang der Leistungen desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt;
7. selbst kein Arbeitgeber sein, der persönlich und frei Personal einstellt, oder keine Möglichkeit haben, Personal einzustellen oder sich für die Ausführung der vereinbarten Arbeit ersetzen zu lassen;
8. nicht selbst als Unternehmen gegenüber einer anderen Person auftreten, oder hauptsächlich oder normalerweise nur für einen einzigen Vertragspartner arbeiten;
9. in Räumen arbeiten, dessen Eigentümer oder Mieter man nicht ist, oder mit Material arbeiten, das vom Vertragspartner zur Verfügung gestellt, finanziert oder gewährleistet wird.

Diese Vermutung kann mit allen Rechtsmitteln widerlegt werden.

Die oben genannten Kriterien können durch spezifische Kriterien für bestimmte Sektoren oder Berufe ersetzt oder ergänzt werden. Diese sozioökonomischen und rechtlichen Kriterien werden durch Königlichen Erlass festgelegt. Weitere Erläuterungen zu den betreffenden Sektoren finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung > Arbeitsabkommen > Art der Arbeitsbeziehung > Vermutung, betroffene Sektoren, Kriterien und Auswirkungen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAnchor3>), sowie das Verzeichnis der königlichen Erlasse (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAnchor5>).

Wenn die Art des Arbeitsverhältnisses nicht klar ist, können die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses sie der Administrativen Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses, die innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit eingerichtet ist, vorlegen. Diese Kommission ist damit beauftragt, über die Qualifikation eines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Weitere Informationen über die Arbeitsweise dieser Kommission und das Standardformular für Anträge finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/nl/index.htm>).

Das Gesetz über Arbeitsverträge (formale Bedingungen, Kündigungsfristen usw.) gehört zum Zuständigkeitsbereich des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der Ihnen nähere Informationen erteilen kann. Im Hinblick auf die Meldung beim LSS müssen Sie jedoch wissen, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter bzw. als Arbeiter betrachtet wird, weil die Beiträge unterschiedlich sind. Um diese Unterscheidung zu treffen, ist die Art der Leistungen (hauptsächlich intellektueller oder hauptsächlich manueller Art) und nicht der Name des Vertrags ausschlaggebend.

Gesetzliche Vermutung

Allgemein muss derjenige, der sich auf die Existenz eines Arbeitsvertrags beruft, dessen Existenz belegen. In folgenden Fällen gibt es jedoch eine gesetzliche Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde.

- Apotheker
- Handelsvertreter
- Sportler
- ähnliche zusätzliche Leistungen
- Künstler

Manchmal kann diese Vermutung widerlegt werden, in anderen Fällen nicht:

Ähnliche Bedingungen

Das Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer ist auch auf Personen anwendbar, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten. Eine Person arbeitet unter ähnlichen Bedingungen, sobald sie die Leistungen in der vom Gesetzgeber gegebenen Beschreibung erbringt. Es ist daher nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden.

Ähnliche Bedingungen gibt es für:

- Bevollmächtigte
- Heimarbeiter
- Personenbeförderer
- Güter-/Warentransporteure
- Behinderte
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt
- Stipendiaten
- Tageseltern
- persönliche Assistenten

Die Lehrlinge

Bei der Sozialen Sicherheit sind Lehrlingen den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Öffentlicher Sektor

Die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer gilt sowohl für vertragliche Arbeitnehmer als auch für statutarisches Personal im öffentlichen Dienst.

Ausschlüsse

Bestimmte Arbeitnehmer sind von der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer ausgeschlossen, da sie Leistungen in begrenztem Umfang erbringen. Sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind, ist dies der Fall für:

- den soziokulturellen Sektor
- Sportveranstaltungen
- landwirtschaftliche Arbeiter
- Studenten
- Hausangestellte(ausschließlich bestimmte Hausangestellte)
- freiwillige Mitarbeiter
- Künstler mit besonderen geringen Vergütungen
- Ärzte

Mit Ausnahme der Studenten werden diese Personen daher nicht beim LSS angegeben. Für die Studenten wird in jedem Fall ein Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Spezifische Fälle

Apotheker

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

Handelsvertreter

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

Sportler

Welche Sportler sind meldepflichtig?

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

Dieses Gesetz definiert einen entlohten Sportler als denjenigen, der sich gegen ein Gehalt, das einen bestimmten Betrag überschreitet, verpflichtet, sich unter der Autorität einer anderen Person auf einen Sportwettbewerb vorzubereiten oder daran teilzunehmen. Dabei wird der Gesamtbetrag berücksichtigt, auf den der Sportler Anspruch hat (festes Gehalt, Gewinnprämien, Unkostenvergütungen usw.). Dieser Jahresbetrag ist für den Zeitraum vom **01. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 auf 10.200,00 EUR festgesetzt**.

Frühere Beträge:

- 9.027,00 EUR für die Periode vom 01.07.2012 bis 30.06.2013;
- 9.208,00 EUR für die Periode vom 01.07.2013 bis 30.06.2014;
- 9.400,00 EUR für die Periode vom 01.07.2014 bis 30.06.2015;
- 9.600,00 EUR für die Periode vom 01.07.2015 bis 30.06.2016;
- 9.800,00 EUR für die Periode vom 01.07.2016 bis 30.06.2017;

Sportler im Sinne dieses Gesetzes gelten, ohne Möglichkeit des Gegenbeweises, als durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden. Deshalb müssen sie beim LSS gemeldet werden. Ferner wird davon ausgegangen, dass Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen sowie Fußball- und Basketballschiedsrichter, deren Lohn die oben genannten Beträge erreicht, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden sind. Der Fußballverband KBVB-URBSFA wird als Arbeitgeber der Schiedsrichter betrachtet.

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

Berechnungsgrundlage

Die Beiträge werden in bestimmten Fällen auf der Grundlage eines pauschalen Monatsbetrags berechnet. Ab 01.01.2008 wird dieser monatliche Betrag an den Höchstbetrag angeglichen, der gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit als Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld dient. Ab **01. September 2017** entspricht dieser Betrag **2.26281,09 EUR**.

Frühere Beträge:

- von 01.12.2012 bis 31.03.2013 beläuft sich der Betrag auf 2.106,15 EUR,
- vom 01.04.2013 bis 30.06.2015 beläuft sich der Betrag auf 2.148,27 EUR,
- von 01.07.2015 bis 31.05.2016 beläuft sich der Betrag auf 2.175,13 EUR.
- von 01.06.2016 bis 31.05.2017 beläuft sich der Betrag auf 2.218,65 EUR.
- von 01.06.2017 bis 31.08.2017 beläuft sich der Betrag auf 2.262,99 EUR.

Dies gilt sowohl für Sportler, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, als auch für entlohnte Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

Falls der Bruttomonatslohn des Sportlers mindestens **2.2081,09 EUR** (ab **01. September 2017**) beträgt, werden die Beiträge anhand dieses Betrags berechnet, ansonsten auf Basis des realen Lohns.

Die Beiträge für Fußballtrainer und Schiedsrichter, die auf der Grundlage des Gesetzes vom 24.02.1978 oder aufgrund ihrer Ausführung eines Arbeitsvertrags sozialversicherungspflichtig sind, werden nicht aufgrund dieser Pauschallöhne berechnet. Sie werden stets auf der Grundlage ihres realen Lohns berechnet.

Wer ist der Arbeitgeber von Radrennfahrern?

Radrennfahrer, die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung als Berufsradrennfahrer sind, werden vom belgischen Radsportverband beim LSS gemeldet. Für Radrennfahrer, die keine derartige Genehmigung besitzen (z. B. einige Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere entlohnte Sportler.

Zusätzliche Informationen - Meldung von Sportlern

! Die Art der Meldung von Sportlern hängt nicht nur von der Höhe der erhaltenen Löhne ab, sondern auch von der paritätischen Kommission, in deren Zuständigkeitsbereich sie fallen!

In der DmfA muss die Meldung von entlohten Sportlern und Gleichgestellten folgendermaßen vor sich gehen:

Art Sportler	Entlohnung auf jährlicher Grundlage	PK	KAT	ANKZ	JU	Lohn-mäßigung	Beitr. FBZ 2de Säule	Berechnungsgrundlage = Pauschale	Strukt. Erm.	Zielgr. -Erm.	Soz. Mar.	Arbeits-bonus
Sportler	10200€	223	070	494	/	/	830	Ja	/	Ja	/	Ja, wenn Lohn < Pauschalbetrag
	10200€	329.01	176	494	/	/	830 835	Ja	/	Ja	/	Ja

Sportveranstaltungen

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

Um einen Anspruch auf Befreiung zu erhalten, müssen Sie jeden Tag, an dem diese Arbeitnehmer arbeiten werden, vor der Einstellung in der Dimona (A17) angeben

Arbeitgeber, die nur Personen unter diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zuerst beim LSS anmelden (über WIDE).

Soziokultureller Sektor

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

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

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

Um einen Anspruch auf Befreiung zu erhalten, müssen Sie jeden Tag, an dem diese Arbeitnehmer arbeiten werden, vor der Einstellung in der Dimona (A17) angeben

Arbeitgeber, die nur Personen unter diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zuerst beim LSS anmelden (über WIDE).

Ähnliche zusätzliche Leistungen

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

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

Kommission

Ein Künstler kann bei einem Arbeitgeber/Auftraggeber künstlerische Leistungen liefern und/oder Werke produzieren:

- mit einem Arbeitsvertrag;
- ohne Arbeitsvertrag im Rahmen von ‚Artikel 1bis‘
- ohne Arbeitsvertrag im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung.

‚Artikel 1bis‘-Regelung und Künstlervisum

Aufgrund von Artikel 1bis des Gesetzes vom 27.06.1969 ist das Gesetz auch auf die Personen anwendbar, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein können, da eines oder mehrere wesentliche Elemente für das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags im Sinne des Gesetzes vom 03.07.1978 fehlen, und die gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person erbringen. In diesem Fall wird der Auftraggeber als Arbeitgeber betrachtet und muss alle Pflichten eines Arbeitgebers erfüllen (Identifizierung beim LSS, Dimona- und DmfA-Meldungen, Zahlung der Beiträge...).

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

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 3, §1, Absatz 4 des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen.

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

Die Künstlerkommission beurteilt auf Basis dieser Definition und auf Basis einer Methodik, die in ihrer Geschäftsordnung festgelegt ist, ob der Betroffene künstlerische Leistungen oder Werke im Sinne von Artikel 1bis vollbringt, und stellt das Künstlervisum aus.

Weitere Informationen über die Beantragung des Künstlervisums finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://www.socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

Die Entschädigungen, die Künstler für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Geringe Entschädigungsregelung und Künstlerkarte

In dieser Regelung, die am 01.07.2004 in Kraft trat und für „Amateur“-Künstler (künstlerische Tätigkeiten im kleinen Rahmen) ausgesellt wird, ist ausdrücklich festgelegt, dass Künstler, die für ihre künstlerischen Leistungen oder Werke nur eine geringe Vergütung erhalten, nicht in den Anwendungsbereich der Sozialversicherungsgesetzgebung fallen (und deshalb nicht beim LSS gemeldet werden müssen). Angesichts der Spezifität künstlerischer Aktivitäten und der unterschiedlichen Kosten, die mit solchen Aktivitäten einhergehen können, ist es in der Praxis nicht einfach zu belegen, dass die gewährten Entschädigungen tatsächlich nur kostendeckend sind.

Konkret wird jede Vergütung für eine künstlerische Leistung, die 100,00 EUR (**124,66 EUR im Jahr 2017**) am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung betrachtet, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2000,00 EUR (**2.493,27 EUR im Jahr 2017**) für seine gesamten künstlerischen Leistungen erhalten. Dies betrifft den vollständigen Betrag, den der Auftraggeber dem Künstler zahlt (einschließlich aller Kosten, deshalb auch der Fahrtkostenentschädigung). Wenn der betreffende Künstler an einem Tag Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringt, darf die Vergütung dem maximalen Tagesbetrag pro Auftraggeber entsprechen; das Jahresmaximum bleibt aber unverändert. Gleichfalls ist die Anzahl der Tage, an denen ein Künstler Leistungen erbringen darf, für die diese Sonderregelung gilt, begrenzt auf 30 Tage pro Kalenderjahr und auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage bei einem Auftraggeber.

Die genannten Beträge gelten für das Jahr 2004. Diese Beträge werden jedes Jahr an die Entwicklung des Gesundheitsindex angepasst. Die Beträge, die für ein bestimmtes Jahr gelten (= der Grundbetrag, multipliziert mit dem Gesundheitsindex vom September des vorangehenden Jahres, geteilt durch den Gesundheitsindex vom September 2003), werden jeweils im Dezember des vorangehenden Jahres bekannt gegeben. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Systems der Indexblockierung wird sowohl für den Referenzindex vom September 2003 als auch für den Gesundheitsindex vom September 2015 der geglättete Index verwendet.

Vorangegangene Beträge:

Für das Jahr 2012 beträgt der Jahresbetrag 2.361,52 EUR und der Tagesbetrag 118,08 EUR.
Für das Jahr 2013 beträgt der Jahresbetrag 2.418,07 EUR und der Tagesbetrag 120,90 EUR.
Für das Jahr 2014 beträgt der Jahresbetrag 2.444,21 EUR und der Tagesbetrag 122,21 EUR.
Für das Jahr 2015 beträgt der Jahresbetrag 2.444,74 EUR und der Tagesbetrag 122,24 EUR.
Für das Jahr 2016 beträgt der Jahresbetrag 2.466,34 EUR und der Tagesbetrag 123,32 EUR

Diese Sonderregelung gilt nicht für die Personen, die zum Zeitpunkt, zu dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, mit demselben Auftraggeber bereits einen Arbeits- bzw. Werkvertrag abgeschlossen haben oder bei diesem statutarisch angestellt sind, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der verschiedenen Aktivitäten deutlich unterschiedlicher Art sind. Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann, wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

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

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

Die Regelung sieht gleichfalls vor, dass die betreffenden Künstler eine „Künstlerkarte“ beantragen müssen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler für die Sonderregelung in Betracht kommt. Ferner müssen die Künstler im Besitz einer Leistungsübersicht sein, die sie ausfüllen und von ihrem Auftraggeber unterschreiben lassen.

Fehlt die Karte oder enthält sie unvollständige oder fehlerhafte Angaben auf dieser Karte, können während des gesamten laufenden Kalenderjahres weder der Künstler noch der Auftraggeber diese Regelung in Anspruch nehmen. In diesem Fall unterliegt der Künstler der sozialen Sicherheit, der Auftraggeber wird als Arbeitgeber betrachtet.

Die Karte und die Leistungsübersicht, die der Künstler am Arbeitsplatz für die Inspektionsdienste bereithalten muss, werden von der Künstlerkommission überreicht.

Weitere Informationen über diese Maßnahmen finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://www.socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

Die Künstlerkommission

Die Künstlerkommission wurde mit folgendem Ziel gegründet:

1. Künstler auf ihre Anfrage über ihre Rechte und Pflichten im Bereich der sozialen Sicherheit, die sich aus der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen ergeben, informieren;
2. Künstler auf Anfrage oder auf eigene Initiative über die Frage beraten, ob der Beitritt eines Künstlers zum Sozialversicherungssystem der Selbständigen der sozioökonomischen Realität entspricht;
3. Ausstellen einer Selbstständigkeitserklärung auf Antrag eines Künstlers. Während der Gültigkeitsdauer der Selbstständigkeitserklärung wird auf unwiderlegbare Weise davon ausgegangen, dass der Künstler eine selbstständige Berufsaktivität betreffend die künstlerischen Leistungen und/oder Werke ausübt, für die die Selbstständigkeitserklärung ausgestellt wurde;
4. Ausstellen der Künstlerkarte im Rahmen der geringen Vergütungsregelung;
5. Ausstellen des Visums im Sinne von Artikel 1bis des Gesetzes vom 27.06.1969;
6. Beratung über Entwürfe von Gesetzen, Erlassen und jedweden Normentwürfen, die ihr vom Urheber dieser Entwürfe vorgelegt werden

Weitere Informationen über die Modalitäten der Künstlerkommission finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://www.socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

Die Künstlerkommission ist unter folgender Adresse erreichbar:

Künstlerkommission
FÖD Soziale Sicherheit
Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique
Finance Tower
GD Sozialpolitik

Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 115

Sozialversicherungspflicht

Künstler, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt werden oder einfach nur gleichgestellt sind, unterliegen einer **vollständigen Beitragspflicht** zur Sozialen Sicherheit und sind an allen Regelungen beteiligt, die für die Kategorie vorgesehen sind, der ihr Arbeitgeber unterliegt.

Aufgrund des fragmentarischen Charakters der Verträge, die von Künstlern abgeschlossen werden, wurde die Verwaltung ihres **Jahresurlaubs** vom Landesamt für den Jahresurlaub zentral erfasst, sowohl für die Einnahme der Beiträge als auch die Bezahlung des Urlaubsgelds. Dies bedeutet, dass Künstler, ausschließlich im Bereich Jahresurlaub, als Arbeiter und nicht als Angestellte betrachtet werden. Folglich müssen ihre Arbeitgeber den Beitrag für den Jahresurlaub - sowohl den vierteljährlichen Beitrag als auch den jährlichen Urlaubssollmitteilung - an das Landesamt für soziale Sicherheit zahlen, wobei die Berechnung der Beiträge auf der Grundlage einer Entlohnung zu 108 % erfolgt.

Die zentralisierte Verwaltung beim Landesamt für den Jahresurlaub ist nicht anwendbar auf Künstler, die nicht der Gesetzgebung über den Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen.

Es erfolgt auch eine Zentralisierung bei der Föderalen Agentur für Kindergeld (Famifed) auf dem Gebiet der Verwaltung und der Zahlung von **Familienbeihilfen**.

Geschuldete Beiträge

→ Künstler schulden den Lohnmäßigungsbeitrag soweit dieser Beitrag für die Arbeitgeberkategorie zu zahlen ist. Der Beitragssatz ist daher derselbe für Handarbeiter und Handarbeiterlehrlinge der Kategorie.

→ Der Grundbeitrag BSF (**809 oder 811**) und der Sonderbeitrag BSF (**810**) und der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit (**856**) sind nach den allgemeinen Regeln jedes Beitrags und je nach Kategorie des Arbeitgebers zu zahlen.

→ Der Beitrag für Risikogruppen (**852**) und der Beitrag für vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitnehmer (**859**) sind ggf. für Künstler zu zahlen, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden.

→ Der Sonderbeitrag für Arbeitslosigkeit (**855 und 857**) ist ebenfalls obligatorisch für Künstler, die unter Kategorien angegeben werden, die diese Beiträge schulden.

→ Die Beiträge für Existenzsicherheitsfonds oder für den zweiten Pensionspfeiler werden in der Regel nicht für Künstler geschuldet, aber der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, für die von ihm gemeldeten Künstler in den Existenzsicherheitsfonds Beiträge zu zahlen. Für diesen Fall wird der Künstler als Geistesarbeiter betrachtet und die anwendbaren Codes sind **830, 831, 832 oder 835**.

! Künstler, die der Paritätischen Kommission für Vergnügungsbetriebe (**PK 304**) unterliegen, müssen stets den Beitrag für den Existenzsicherheitsfonds für Unterhaltungskünste der Flämischen Gemeinschaft zahlen, wenn sie sich im Anwendungsbereich dieses Fonds befinden.

Daher müssen für Künstler, die unter Kategorie 562 und 662 gemeldet werden, die PK 304 angegeben werden und die Beiträge 830 und 835 sind obligatorisch.

Ermäßigungen

Für Künstler ist eine spezielle Ermäßigung vorgesehen (siehe Ermäßigung Künstler). Diese Ermäßigung ist mit der strukturellen Ermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Meldung

In der DmfA werden Künstler im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ unter der Kategorie Arbeitgeber (keine spezifische Kategorie) mit folgenden spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **046** für Künstler ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- **047** für Künstler-Lehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden

mit **Typ 1**, wenn Beiträge an das LJU zu überweisen sind,

oder Typ 0, wenn der Arbeitgeber nicht der Jahresurlaubsgesetzgebung des Privatsektors unterliegt.

Künstler, die im Rahmen eines Statuts von einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eingestellt werden, unterliegen weiter der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger gemäß den für statutarische Personalmitglieder geltenden Regeln (**ANKZ 675**) und kommen für die oben erwähnten besonderen Situationen nicht in Betracht.

Im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile, im Feld 00053 „Statut des Arbeitnehmers“ ist außerdem anzugeben:

- **A1** für Künstler mit einem Arbeitsvertrag
- **A2** für Künstler, 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.

DIMONA

Die Verpflichtungen in Bezug auf die unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) gelten für Künstler.

Lehrlinge - alternierende Ausbildung

Die Sozialversicherungsgesetzgebung stellt ‚**Lehrlinge**‘ einfachen Arbeitnehmern gleich und begrenzt ihre Beitragspflicht bis einschließlich 31.12. des Jahres, in dem sie 18 werden, auf eine Reihe von Regelungen der sozialen Sicherheit.

Ab dem 01.07.2015 gilt eine genauere Begriffsbestimmung für ‚**Lehrling**‘ im Zusammenhang mit der Sozialversicherung. Ein Lehrling ist jede Person, die im

Rahmen einer **alternierenden Ausbildung** vertraglich an einen Arbeitgeber gebunden ist. Dies sind Ausbildungen, die jede der folgenden 6 Bedingungen erfüllen:

- Die Ausbildung besteht aus einem Teil, die am Arbeitsplatz vermittelt wird („Arbeit“) und einem Teil, der bei einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder auf deren Initiative und Verantwortung erfolgt („Lernen“). Zweck dieser beiden Teile ist die Ausführung **eines Ausbildungsplans**, sie sind **aufeinander abgestimmt und wechseln einander regelmäßig ab**.
- Die Ausbildung führt zu einer beruflichen Qualifikation.
- Der Arbeitsteil umfasst im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Stunden pro Woche, wobei Feiertage und Urlaub nicht mitgerechnet sind.
- Der Lerteil umfasst mindestens (die Stunden werden im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung berechnet, wobei die Unterrichtsstunden abgezogen werden dürfen, von denen der Lehrling eventuell von der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung befreit wurde):
 - 240 Unterrichtsstunden für teilzeitschulpflichtige Personen und
 - 150 Unterrichtsstunden für Jugendliche, die nicht mehr teilzeitschulpflichtig sind,
- Beide Teile (Arbeiten/Lernen) werden im Rahmen eines Vertrags ausgeführt, zu deren Parteien der Arbeitgeber und der Lehrling gehört.
- Im Vertrag wird eine finanzielle Entlohnung durch den Arbeitgeber genannt, die als Gehalt gilt.

Am 30.06.2015 bestehende Verträge können bis zu ihrem Ende weiterlaufen und müssen nicht anhand dieser 6 Kriterien geprüft werden. Diese Personen bleiben bis zum Vertragsende vertraglich gebunden.

Personen, die mit Lehr-, Praktikums- oder Schnupperarbeitsverträgen beschäftigt sind und diese Bedingungen nicht erfüllen, werden hinsichtlich der Anwendung des Sozialversicherungssystems von Beschäftigten nicht als Lehrlinge betrachtet.

Einige Personen brauchen aufgrund der obligatorischen Sozialversicherungsunterlagen eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA-Meldung) des Typs „DWD“ (DIMONA without DmFA).

Personen, die mit einem ~~Arbeitsvertrag~~ beschäftigt sind, ~~sowie manche behinderte Personen mit einem speziellen Lehrvertrag~~ fallen nicht unter dieses System der alternierenden Ausbildung. Sie werden als normale Arbeitnehmer angemeldet.

Personen, die eine der folgenden Ausbildungsformen besuchen, sind in der Regel sozialversicherungspflichtig:

- der gemäß der Regelung zur Weiterbildung des Mittelstandes anerkannte Lehrvertrag (im Folgenden anerkannte Lehrlinge genannt);
- der Lehrvertrag, der in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst (im Folgenden industrielle Lehrlinge genannt) ausgeübt werden, fällt;
- der Vertrag für sozial-berufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des Teilzeitsekundarunterrichts (im Folgenden Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- der anerkannte Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter (im Folgenden Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter);
- der Vertrag „contrat en formation en alternance“ (Wallonien und Brüssel, Französische Gemeinschaft);
- der Vertrag „overeenkomst van alternerende opleiding“ (Flandern und Brüssel, Flämische Gemeinschaft).

Für die **Berufseinarbeitungsverträge** (eingeführt durch das Programmgesetz vom 02.08.2002) wird auf die diesbezügliche Erläuterung unter ‚Praktikanten‘ verwiesen.

Durch die Sechste Staatsreform wurde den Regionen die Zuständigkeit für die alternierende Ausbildung übertragen. Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen. Die Frage der Sozialversicherungspflicht für Lohnempfänger ist jedoch nach wie vor ein föderaler Zuständigkeitsbereich. Eventuelle neue Ausbildungsformen müssen daher die 6 Bedingungen für die alternierende Ausbildung erfüllen.

Bei der DmFA-Meldung ist bei den Angaben der Beschäftigungszeile der entsprechende Code im Feld ‚Art Lehrling‘ anzugeben.

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

Sozialversicherungsbeiträge für Lehrlinge werden auf der Grundlage ihres Lohns berechnet (zuzüglich 8 %, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind).

Unterrichtstage für Lehrlinge gelten als Arbeitstage.

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

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

Zusätzliche Informationen - Meldung von Lehrlingen

Beitragspflicht von Lehrlingen

Für das Vertragspersonal, das ab 01.07.2015 den Dienst antritt, gelten folgende Regeln nur für Lehrlinge, deren Vertrag die 6 Bedingungen einer alternierenden Ausbildung erfüllt.

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf:

- Regelung des Jahresurlaubs
- Arbeitsunfälle
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Lehrlinge sind befreit vom Lohnmäßigungsbeitrag, dem BSF-Sonderbeitrag (KGT 810), den Beiträgen für die Fonds für Existenzsicherheit (KGT 820, 830, 831, 832 oder 833) und für den zweiten Pensionspfeiler (KGT 825, 827, 835, 837), dem Beitrag für Risikogruppen (KGT 852).

- Ab dem Jahr, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird:

Lehrlinge unterliegen allen Regelungen der sozialen Sicherheit, einschließlich des Lohnmäßigungsbeitrags. Der BSF-Sonderbeitrag ist ebenfalls zu zahlen, aber der Lehrling ist von den anderen oben angegebenen Beiträgen befreit.

Anm.: Lehrlinge, die unter den Kategorien 037, 112 oder 113 (Hauspersonal, Verwaltung von Gebäuden und Immobilienmakler) gemeldet werden, schulden jedoch den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler (Kennzahlen 825/835).

In der DmFA

Für Lehrlinge ist bei der Meldung Folgendes zu beachten:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:
mit den Arbeitnehmerkennzahlen **035 Typ 1** oder **439 Typ 0** und unter Angabe des Typs Lehrling im Feld 00055;
- Ab dem 1. Januar des Jahres, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird:
mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 oder 495**), aber unter Angabe eines Typs Lehrling im Feld 00055, um sich von den anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Arbeitnehmer mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bei juristischen Personen der Flämischen Gemeinschaft

Die Flämische Gemeinschaft hat für eine Reihe juristischer Personen die Möglichkeit vorgesehen, Berufseinarbeitungsverträge abzuschließen. Arbeitnehmer, die in diesem Rahmen beim LSS als Lehrlinge gemeldet werden (falls die 6 Bedingungen der alternierenden Ausbildung für das ab 01.07.2015 beginnende Vertragspersonal erfüllt werden).

In Bezug auf die Sozialversicherungspflicht gilt für diese Arbeitnehmer die Urlaubsregelung der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, und sie unterliegen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung. Jedoch fallen, wie der Fonds für Arbeitsunfälle bestätigt hat (inzwischen die Föderalagentur für Berufsrisiken - FEDRIS), alle Lehrlinge dieser Art stets unter das allgemeine Gesetz von 1971 über Arbeitsunfälle und nicht unter die Gesetzgebung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die für den öffentlichen Sektor gilt.

Konkret werden die Arbeitnehmer mit Berufseinarbeitungsvertrag im öffentlichen Sektor wie folgt angegeben:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden:

ANKZ **035** (Arbeiter) oder **439** (Angestellte) mit Typ **0** unter Angabe von Code 5 in im Feld 00055 „Typ Lehrling“.

- Ab dem Jahr, in dem Sie 19 Jahre alt werden:

In den Kategorien, in denen das Vertragspersonal unter das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle fällt und Beiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten schuldet:

ANKZ **015** (Arbeiter) oder **495** (Angestellte) wie für normale vertragliche Arbeitnehmer unter Angabe von Code 5 im Feld 00055 „Typ Lehrling“.

In den Kategorien, in denen das Vertragspersonal nicht unter das Arbeitsunfallgesetz von 1971 fällt und keine Beiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten schuldet, d. h. die Kategorien 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441, 496 und 596:

ANKZ **019** (Arbeiter) oder **499** (Angestellte) unter Angabe von Code 5 im Feld 00055 „Typ Lehrling“

Arbeitgeber dieser Kategorien weisen wir insbesondere darauf hin, dass für diese Arbeitnehmer mit Berufseinarbeitungsvertrag gemäß dem Gesetz von 1971 eine spezielle Arbeitsunfallversicherung abzuschließen ist.

Praktikanten

Einfache Praktika

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

Wenn der Praktikumsvertrag das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung bezweckt, kann kaum von Arbeitsleistungen die Rede, jedoch muss überprüft werden, ob sie dem Begriff ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung erfüllen, um festzustellen, ob sie der Sozialversicherung für Arbeitnehmer unterworfen sind oder nicht. Ob die Leistungen zu einem obligatorischen Lehrprogramm gehören oder nicht, kann ein wichtiges Element für die Anwendbarkeit der Sozialversicherungsregelung sein.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, ist die Sozialversicherungsregelung auf diese Aktivitäten anwendbar und es wird davon ausgegangen, dass sie mit einem Arbeitsvertrag arbeiten. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als Studentenvertrag.

Sozialversicherungsbeiträge werden nur für Entlohnungen, Entschädigungen und Sachvorteile, die der Arbeitgeber selbst gewährt, geschuldet. Entschädigungen für Praktikanten, die nicht zulasten seines Arbeitgebers gehen, kommen nicht für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen in Betracht.

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

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

Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind

Für „Praktikanten“, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag im Sinne des Programmgesetzes vom 02.08.2002 gebunden sind, schreibt der Königliche Erlass vom 11.03.2003 eine Mindestentschädigung in Höhe der eines Industrielehrlings vor. Infolge der 6. Staatsreform wurden die Bestimmungen im Zusammenhang mit der Organisation und Ausführung des Berufseinarbeitungsvertrages neu organisiert. Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen.

Es handelt sich um Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung arbeitsplatzspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Der Fokus liegt dabei auf dem Erwerb von praktischen Fertigkeiten vor Ort.

Hinweis: Die Regeln zur Bestimmung, ob eine Person in der DmfA-Meldung mit einem Berufseinarbeitungsvertrag anzugeben ist, wurden mit Wirkung vom 01.07.2015 geändert.

Praktikanten, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden ist, der vor dem 01.07.2015 abgeschlossen wurde, unterliegen in jedem Fall der Sozialversicherungsregelung der Lohnempfänger und bleiben dies bis zum Vertragsende.

Für Praktikanten, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind, der ab dem 01.07.2015 abgeschlossen wurde, muss überprüft werden, ob sie die

Kriterien erfüllen, die unter dem Begriff ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung definiert werden, um zu bestimmen, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht.

Bevollmächtigter von Vereinigungen

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

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

Bevollmächtigte von Gesellschaften

Sowohl für Personen, die in einem Industrieunternehmen oder einer Handelsgesellschaft mit einem Verwaltungsauftrag betraut sind (Geschäftsführer von PGmbH, stellvertretende Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften, ...) sowie für diejenigen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals einer solchen Gesellschaft besitzen, ist die Frage, ob sie mit dieser durch einen Arbeitsvertrag verbunden sind, nicht eindeutig zu beantworten.

Für Verwalter gilt normalerweise kein Autoritätsverhältnis mit der Gesellschaft. Wenn die Gesellschaft der Ansicht ist, dass die Verwalter, entweder für die Leistungen, die sie im Rahmen der Ausübung ihres Mandats erbringen, oder für Leistungen, die sie außerhalb ihres Mandats erbringen, durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, wird das LSS ihre Sozialversicherungspflicht unter der Bedingung akzeptieren, dass das Autoritätsverhältnis deutlich ist.

Hierbei möchten wir bemerken, dass die Möglichkeit, Aktivitäten gleichzeitig als Mandatsträger und Arbeitnehmer zu verrichten, voraussetzt, dass ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Funktionen besteht. Die Unterwerfung an das System der Lohnempfänger bedeutet nicht notwendigerweise, dass keine Verpflichtungen hinsichtlich des sozialen Status der Selbständigen bestehen.

Für Personen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals besitzen, unterscheidet sich der Status, je nachdem, ob die einen großen Anteil am Kapital besitzen oder einen geringen Anteil. Die erste Kategorie wird normalerweise nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein, weil ihre Weisungsbefugnis innerhalb der Gesellschaft so groß ist, dass ein Autoritätsverhältnis ausgeschlossen ist. Für die zweite Kategorie wird das LSS auf der Grundlage des faktischen Status feststellen, ob ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis besteht und nötigenfalls die Sozialversicherungspflicht anordnen. Der Besitz eines eingeschränkten Anteils am Kapital ist an sich schließlich nicht unvereinbar mit dem Bestehen eines Arbeitsvertrages.

Weitere Informationen über die Art des Arbeitsverhältnisses finden Sie unter „Arbeitsvertrag“.

Bemerken Sie auch, dass wenn ein Arbeitsverhältnis undeutlich ist, beide Parteien das Verhältnis dem Verwaltungsausschuss zur Regelung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit vorlegen können. (<http://socialsecurity.fgov.be/nl/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm>)

Diese Argumentation gilt nur für Leistungen, bei denen die Sozialversicherungspflicht von der Existenz eines Arbeitsvertrags abhängt. Bei Personen, die unter Bedingungen arbeiten, die denen eines Arbeitsvertrags gleichen, verhindern weder die Ausübung eines Mandats, noch der Besitz von Gesellschaftskapital die vorgeschriebene Sozialversicherungspflicht als Lohnempfänger.

Heimarbeiter

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

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

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

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

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt derzeit 1562,59 EUR (ab 01. Juni 2017).

Frühere Beträge

- 1.415,24 EUR vom 01.09.2010 bis 30.04.2011;
- 1.443,54 EUR vom 01.05.2011 bis 31.01.2012;
- 1.472,40 EUR vom 01.02.2012 bis 30.11.2012;
- 1.501,82 EUR vom 01.12.2012 bis 31.05.2016.
- 1531,93 EUR vom 01.06.2016 bis 31.05.2017.

Personenbeförderer

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

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

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

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

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

Güter-/Warentransporteure

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

Behinderte

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

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

Ab dem 01. Oktober ist das Gesetz nicht mehr auf diese Gruppe erweitert. Wenn sie diese Bedingungen für Lehrlinge - alternierendes Lernen nicht erfüllen, sind sie nicht mehr unterworfen und darf für sie keine Meldung mehr gemacht werden.

Zusätzliche Informationen - Personen mit Behinderung

In der DmfA werden Personen mit Behinderung im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben:

1° mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn sie in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind (Kategorie 073, 173, 273 oder 473):

- **012 Typ 1** für Handarbeiter oder Lehrlinge mit Behinderung ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- **027 Typ 1** für junge Handarbeiterlehrlinge mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **035 Typ 1** für junge Handarbeiterlehrlinge mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **492 Typ 0** für Angestellte mit Behinderung

2° mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn die Personen mit Behinderung von anderen Kategorien von Arbeitgebern beschäftigt werden.

Studenten

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

Jeder entlohnte Vertrag als Student ist Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen, es sei denn

- der Student ist auf Basis eines Studentenvertrags im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944>) beschäftigt.
- der Student ist für maximal 475 Stunden bei einem oder mehreren Arbeitgebern tätig (= das Kontingent)
- außerhalb der Perioden der Pflichtenwesenheit in der Unterrichtsanstalt. Perioden der Pflichtenwesenheit in der Unterrichtsanstalt sind die Zeitpunkte, zu denen der Student am Unterricht oder den Aktivitäten an der Unterrichtsanstalt teilnehmen muss, bei der er angemeldet ist.

Gemeinsam mit seinem Arbeitgeber muss er dann keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern nur einen „Solidaritätsbeitrag“ leisten.

Der Studentenvertrag

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Studenten einen Beschäftigungsvertrag abschließen kann, ist er dazu auch verpflichtet. Er hat daher keine freie Wahl, auch wenn der Student und der Arbeitgeber sich entscheiden, die Beschäftigung als normale Beschäftigung zu melden und das System mit den Solidaritätsbeträgen für Studenten nicht anzuwenden.

Ein Student kann einen Studentenvertrag abschließen, wenn er

- am **Vollzeitunterricht** teilnimmt,
- oder am **Teilzeitunterricht** oder einem Unterricht mit einem **eingeschränkten Lehrplan** teilnimmt, im Rahmen des **„alternierenden Lernens“** und gleichzeitig die folgenden Bedingungen erfüllt:
 - das gefolgte Unterrichtssystem besteht einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, das von der zuständigen Behörde eingerichtet, subventioniert oder anerkannt ist, und andererseits einer praktischen Ausbildung an einem Arbeitsplatz (dies betrifft sowohl die sozialversicherungspflichtigen, als auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Lehrlinge, die eine alternierende Ausbildung absolvieren);
 - der Studentenvertrag wird mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen als demjenigen, bei dem er seine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz durchläuft;
 - die Leistungen als Student finden außerhalb der Stunden statt, in denen der Student erwartungsgemäß an der theoretischen Ausbildung teilnehmen oder am Arbeitsplatz anwesend sein muss;
 - der Student erhält weder Arbeitslosengeld noch eine Wiedereingliederungsentschädigung.

Jugendliche, die **ausschließlich** eine theoretische Ausbildung absolvieren, können einen Studentenvertrag abschließen, allerdings nur während der Schulferien.

Hinweis:

- Die übrigen Personen, die Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder in der Abendschule besuchen, können keinen Studentenvertrag abschließen.
- Ein Student, der über eine ununterbrochenen Periode von 12 Monaten beim selben Arbeitgeber arbeitet, kann keinen Studentenvertrag abschließen, ungeachtet dessen, ob die Periode innerhalb desselben Kalenderjahres liegt. Unter einer ununterbrochenen Periode von 12 Monaten versteht man: einen Vertrag über einen Jahr oder aufeinanderfolgende Verträge, die zusammen ein Jahr umfassen. Nichts hindert einen Arbeitgeber daher, denselben Studenten mehrere Jahre hintereinander zu beschäftigen, solange zwischen den verschiedenen Verträgen auch eine tatsächliche Unterbrechung erfolgt.

Auf Basis eines unterzeichneten Studentenvertrags teilt der Arbeitgeber per Dimona die Anzahl der Stunden mit, an denen er den Studenten beschäftigen wird (= geplante Stunden).

Beendigung des Studiums

Für Studenten, die ihr Studium mit Diplom abschließen, akzeptiert das LSS, dass sie noch bis einschließlich 30. September desselben Jahres auf Basis eines Studentenvertrags unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags arbeiten. Dies gilt jedoch nur, wenn es sich um eine Beschäftigung handelt, welche die sozialen Merkmale eines Studentenjobs aufweist. Daher wird auf keinen Fall die Anwendung des Solidaritätsbeitrags akzeptiert, wenn es sich de facto um eine verdeckte Probezeit im Rahmen eines normalen Arbeitsvertrags handelt.

Kontingent von 475 Stunden

Die Stunden werden pro Kalenderjahr gezählt und können willkürlich über das Kalenderjahr verteilt werden. Das bedeutet, dass der Zähler bei Beginn jedes neuen Kalenderjahres 475 übrige Stunden beträgt. Auf Basis der in Dimona angegebenen Stunden wird die Anzahl der übrigen Stunden angepasst.

Nur die tatsächlich geleisteten Stunden müssen angegeben werden. Die Stunden für Feiertage, bezahlte Krankheitstage und andere Stunden, die keine tatsächlich gearbeiteten Stunden sind, aber für die der Arbeitgeber einen Lohn zahlt, müssen nicht angegeben werden.

Hinweis: Für den Lohn dieser Stunden wird jedoch der Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Der Solidaritätsbeitrag wird nur auf die ersten 475 Stunden angewendet, die in der Dimona mit dem Arbeitnehmerart ‚STU‘ angegeben sind. Die Anzahl der gemeldeten Stunden zum Zeitpunkt der Durchführung der Dimona (wenn auf Basis der eingereichten Quartalsmeldung das Kontingent angepasst wird) ist für die Berechnung des Kontingents entscheidend, und nicht das Beschäftigungsdatum an sich.

Ab 01. Juli 2016 kann diese Regelung **gewählt** werden oder es besteht die Wahl, den Solidaritätsbeitrag anzuwenden oder nicht anzuwenden. Da dies sowohl für den Studenten als auch für den Arbeitgeber Auswirkungen hat, wird diese Wahl am besten im Voraus erörtert und eventuell im Vertrag festgelegt. Die in der Dimona angegebene „Art Arbeitnehmer“ legt fest, ob es sich um den Solidaritätsbeitrag (STU) handelt oder nicht (EXT - OTH).

Hinweis: Dass die üblichen Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen, hat keinen Einfluss auf den abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Mit anderen Worten: Der Student arbeitet weiterhin mit einem Studentenvertrag. Er muss als solcher (STU) nur dann in der Dimona angegeben werden, wenn auch der Solidaritätsbeitrag für Studenten angewandt wird.

Kontingentüberschreitung

Bei Überschreitung des Kontingents werden ab der 476. Stunde Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Die Anwendung student@work50days

Der Student kann die Anzahl der übrigen Stunden Tage (= die Anzahl Stunden, an denen er noch zu Solidaritätsbeiträgen arbeiten kann) über die Webanwendung (<https://www.mysocialsecurity.be/student/nl/index.html>) student@work abrufen, die auf der Website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be/>) verfügbar ist. Dort kann der Student auch eine Bescheinigung mit der Anzahl übriger Stunden ausdrucken oder per elektronischer Post versenden. Diese Bescheinigung umfasst auch einen Zugriffscode, mit dem der Arbeitgeber das Studentenkontingent selbst über die Webanwendung student@work (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applicants/studentatwork/index.htm) abrufen kann, das in der gesicherten Umgebung der Portalseite der sozialen Sicherheit verfügbar ist. Dieser Zugriffscode gilt in dem Monat, in dem die Bescheinigung ausgestellt wurde, sowie in den zwei Monaten danach gültig.

Kombination mit anderen Beschäftigungen

- im soziokulturellen Sektor und bei Sportveranstaltungen: Das Studentenkontingent von 475 Stunden kann mit einer Beschäftigung von 25 Tagen im soziokulturellen Sektor kumuliert werden. Die Beschäftigungstage im soziokulturellen Sektor müssen jedoch vor der Beschäftigung in der Dimona angegeben werden (Art Arbeitnehmer „A17“).
- als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor: Ein Student kann 475 Stunden arbeiten unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags für Studenten und 50 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor). Für die als Student – im Horeca- oder einem anderen Sektor – gearbeiteten Stunden wird der Solidaritätsbeitrag auf den realen Lohn oder die Tagespauschale der mit Trinkgeldern bezahlten Beschäftigten (ausschließlich Handarbeiter), aber nicht auf die Horeca-Pauschale für Gelegenheitsarbeit berechnet. Für die als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor gearbeiteten Tage werden die normalen Beitragsprozentsätze auf eine niedrigere Stunden- oder Tagespauschale berechnet. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und für die Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer ‚EXT‘ anzugeben.
- als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau: Ein Student kann zusätzlich zu seinen 475 Stunden Studentenarbeit noch 65 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und eventuell noch 35 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Chicoréeanbau oder in der Champignonzucht arbeiten). Die Stunden im Rahmen des Solidaritätsbeitrags wirken sich nicht auf das Kontingent Gelegenheitsarbeit aus, aber die Vorteile beider Statuten dürfen nicht kombiniert werden. Für die als Student gearbeiteten Tage (in der Landwirtschaft oder im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) wird der Solidaritätsbeitrag anhand des realen Lohns und nicht anhand der Pauschale für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau berechnet. Der Student kann anschließend als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau für maximal 65 Tage, gegebenenfalls für 35 weitere Tage im Chicoréeanbau, zu den normalen Beitragsprozentsätzen arbeiten, die anhand der jeweiligen Tagespauschale für Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet wird. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ für die Tage in der Landwirtschaft und im Gartenbau ‚EXT‘ anzugeben.

Ärzte in Ausbildung

Es handelt sich um Personen, die im Rahmen der zur Ausführung von Artikel 215, § 4 des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege-

und Entschädigungspflichtversicherung bestimmten Regeln eine Ausbildung zum Facharzt besuchen. Die Pflegeanstalt, in der die Ausbildung erfolgt, ist der Arbeitgeber.

Ab 01.07.2009 gilt das Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer auch für Personen, die eine Ausbildung zum Hausarzt besuchen. Das Koordinierungszentrum für die Ausbildung in der Allgemeinmedizin, über das der Arzt seine Ausbildung zum Hausarzt besucht, ist der Arbeitgeber.

Ärzte

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

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

Stipendiaten

Es betrifft:

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

Für jede dieser Kategorien ist das genannte Institut oder die genannte Einrichtung der Arbeitgeber. Personen, die Anspruch auf andere Stipendien haben, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie für ihre Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Zusätzliche Informationen - Ausländische Stipendiaten

Ausländische Stipendiaten

Die Anspruchsberechtigten auf ein Doktorandenstipendium oder ein Postdoktorandenstipendium, die nicht unter der Verordnung des Rates der Europäischen Union oder das zwischen Belgien und dem Drittland geschlossene Abkommen über die soziale Sicherheit fallen, sind nur beschränkt sozialversicherungspflichtig.

Ihre Beitragspflicht beschränkt sich auf folgende Regelungen:

- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege)
- Jahresurlaub
- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten

Ihre Arbeitgeber müssen einen Lohnermäßigungsbeitrag zahlen für die Kategorien, in denen sie diesen schulden.

Diese ausländischen Tariflöhne werden in Block 90012 angegeben. „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischer Arbeitnehmerkennzahl **498** Typ **0**.

Tageseltern ‚sui generis‘

Bei Tageseltern ‚sui generis‘ handelt es sich um die natürlichen Personen, die an einen von der Gemeinschaft für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie anerkannten Dienst angeschlossen sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag verbunden sind.

Der Dienst für Tageseltern muss von der zuständigen Einrichtung anerkannt werden kraft

- dem Beschluss vom 27. Februar 2003 der Regierung der Französischsprachigen Gemeinschaft über die allgemeine Regelung von Tageseltern oder
- dem Beschluss der Flämischen Regierung vom 09. Mai 2014 über die Verfahren für die Beantragung und Zuweisung der Genehmigung und Subventionen für die Familien- und Gruppenbetreuung von Babys und Kleinkindern oder
- dem Schluss der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 22. Mai 2014 über die Kinderbetreuungsdienste und andere Formen der Kinderbetreuung.

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber der Tageseltern betrachtet.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Tageseltern

In der DmfA werden Tageseltern im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **497** Typ **0** angegeben.

Ihre Beiträge werden auf eine besondere Art berechnet.

Ab 1/2015 müssen Tageseltern, die im Rahmen eines im KAA vom 22.12.2014 vorgesehenen Politprojekts innerhalb der PK 331 eingestellt werden, angegeben werden als normale Arbeitnehmer mit der Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ **0** und dem Statut „**D1**“ in Feld 00053 von Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

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

Die erste Kategorie unterliegt auf der Basis ihres Arbeitsvertrags der Sozialversicherungspflicht. Auf die zweite Kategorie wurde das Gesetz ausdrücklich anwendbar gemacht.

Für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, ist die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit auf einige Sozialversicherungsregelungen begrenzt. Der Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber selbst für die Zahlung einiger sozialer Vorteile (z. B. Familienbeihilfen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.) sorgt.

Zusätzliche Informationen - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

In der DmfA wird statutarisches Personal des öffentlichen Sektors im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **675** Typ 0: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung zahlen müssen
Ab dem ersten Quartal 2015 ist der Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Personalmitglieder in den Arbeitgebergrundbeiträgen enthalten
- **671** Typ 0: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung und die Ausgleichskasse für Familienbeihilfen zahlen müssen.
Diese Arbeitnehmerkennzahl ist ab dem ersten Quartal 2015 nicht mehr zulässig. Ab diesem Datum werden alle statutarischen Personalmitglieder unter Arbeitnehmerkennzahl 675 angegeben.

Aushilfskräfte

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

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

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

Ehegatten

Der Verwandtschafts- oder Schwägerungsgrad zwischen den Parteien schließt für sich keinen Arbeitsvertrag aus. Das heißt, dass das LSS bei Ehepartnern akzeptiert, dass die eine Partei die andere als Arbeitnehmer meldet, selbstverständlich unter der Bedingung, dass sich aus den Fakten deutlich ergibt, dass zwischen beiden Parteien ein Autoritätsverhältnis vorliegt.

Seefischer

Die Meldung

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

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

Der Begriff Fahrttag

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

Als ein Fahrttag gilt:

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

Die folgenden Beispiele dienen zur Veranschaulichung der Definition eines Fahrttags. Sie spiegeln nicht unbedingt die tatsächliche Situation wider. In den folgenden Beispielen wird jeweils angegeben, wann der Meeresfischer den Hafen verlässt und wann er zurückfährt.

Beispiele

Beispiel 1:

Ausfahrt am 06. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 07. März um 07.00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 07. März um 09.20 Uhr, Rückfahrt am 08. März um 10.25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Ausfahrt am 08. März um 11.50 Uhr, Rückfahrt am 09. März um 10.35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 09. März um 12.35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 03.50 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Summe: 5 Tage.

Beispiel 2:

Ausfahrt am 06. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 10. März 3.50 Uhr: 4 Arbeitstage (3 x 24 Stunden + 17,25 Überschreitung)

Summe: 4 Tage.

Beispiel 3:

Ausfahrt am 06. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 07. März um 07.00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 07. März um 09.20 Uhr, Rückfahrt am 08. März um 10.25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Ausfahrt am 08. März um 11.50 Uhr, Rückfahrt am 09. März um 10.35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 09. März um 12.35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 14.00 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Summe: 6 Tage.

Berechnungsgrundlage

Sozialversicherungsbeiträge für die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen im Sinne des Gesetzes vom 23.09.1931 über die Anwerbung von Personal für die Seefischerei werden auf der Grundlage pauschaler Tageslöhne (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) berechnet. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie eine feste Heuer erhalten bzw. ganz oder teilweise je nach der Ausbeute des Fangs bezahlt werden. Die letzte Anpassung infolge einer Indexüberschreitung gilt ab dem 01.04.2017.

Zusätzliche Informationen - Seefischer

In der DmfA wird die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen, die an einen Arbeitsvertrag für Seefischerei gebunden sind und deren Beiträge anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet werden, in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ unter **Kategorie 019** mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **011** Typ 1 für die Mannschaft
- **022** Typ 1 für Schiffsjungen bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden

Binnenschiffer

Ab **01.01.2016** müssen alle Arbeitnehmer, die in der Binnenschifffahrt arbeiten, direkt beim LSS angegeben werden. Die Ausgleichssonderkasse für Familienbeihilfen der Binnenschifffahrtsunternehmen (BK4) wird nämlich aufgelöst.

Es wird aber eine Übergangsperiode vorgesehen, in der die BK4 die Angelegenheiten der **zurückliegenden Quartale (vor 2016)** weiterhin bearbeitet. Die Angaben in Bezug auf diese Quartale müssen daher so schnell wie möglich und spätestens bis 30.05.2016 der BK4 übermittelt werden. Die Zahlungen sind an die BK4 bis spätestens am 15.06.2016 zu richten. Bei Fragen erhalten Sie Auskunft unter der Telefonnummer 03 221 02 88.

Die Beitragsberechnung verändert sich nicht. Das bedeutet, dass Arbeitgeber, die normalerweise ein oder mehrere Schiffe für Rechnung von Dritten betreiben, für ihr Personal aus der Binnenschifffahrt die Beiträge zu 22/25stel des angegebenen Bruttolohns berechnen. Diese Arbeitnehmer werden deshalb unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben. Ab 01.01.2016 ist dies **Arbeitgeberkategorie 121**.

Hinweis:

- Pro Arbeitgeber kann nur ein Bevollmächtigter für die Verpflichtungen gegenüber dem LSS benannt werden. Es ist nicht mehr möglich, pro Tätigkeit (Arbeitgeberkategorie) einen anderen Bevollmächtigten zu benennen. Auch Arbeitgeber, die für 2016 schon einen Bevollmächtigten einsetzen, müssen eine neue Vollmacht ausfüllen. Über den Online-Antrag Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/mahis/index.htm?type=all) können Vollmachten verwaltet (Bevollmächtigter) und abgefragt (Arbeitgeber und Bevollmächtigter) werden. Bei Fragen zu den Vollmachten können Sie sich an die Direktion Identifikation wenden: identifacutnl@rsz.fgov.be.
- Ab 01.01.2016 werden dem LSS zudem die Vorschüsse geschuldet.
- Nach wie vor müssen Sie dem Fonds für Rhein- und Binnenschifffahrt (FRB) die Lohnangaben besorgen. Bei diesbezüglichen Fragen erreichen Sie den Fonds unter der Rufnummer 03 221 02 88.

Landwirtschaftliche Arbeiter

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

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

Diese Perioden sind:

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

Hauspersonal

Hausangestellte

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

Wenn Leistungen als Hausangestellter und andere Leistungen jedoch völlig voneinander getrennt erbracht werden (d. h. zu vorher bestimmten und verschiedenen Zeitpunkten und an verschiedenen Orten), werden bei der Beurteilung, ob diese Leistungen als Hausangestellter beim LSS gemeldet werden müssen, nur diese Leistungen berücksichtigt. In diesem Fall werden für die anderen Leistungen selbstverständlich stets Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Folgende Personen gelten nicht als Hausangestellte:

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

Hinweis: Ab 01.10.2014 sind Hausangestellte immer anzugeben, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden.

Anderes Hauspersonal

Mit „anderem Hauspersonal als Hausangestellte“ sind folgende zwei Kategorien von Arbeitnehmern gemeint:

- diejenigen, die Leistungen intellektueller Art für den Haushalt erbringen (wie Babysitten, älteren Menschen Gesellschaft leisten und bei Besorgungen helfen oder Personen mit eingeschränkter Mobilität begleiten);
- diejenigen, die manuelle Leistungen für den Haushalt erbringen, die nicht Hausarbeit sind (z. B. Kleinarbeiten, Gärtner).

Nur für Leistungen intellektueller Art ist für Wochen, in denen die Dauer dieser Leistungen nicht mehr als acht Stunden beträgt, keine Meldung erforderlich. Wenn diese Leistungen bei mehreren Arbeitgebern erbracht werden, wird ihre Gesamtdauer berücksichtigt.

Hinweis: Ab 01.10.2014 sind manuelle Leistungen mit Arbeitsvertrag immer anzugeben, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden.

Zusätzliche Informationen - Meldung von Hausangestellten

In der DmFA ist für die Meldung von Hausangestellten eine spezifische Arbeitnehmerkennzahl vorgesehen. Es handelt sich um den Code **045**, der im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ anzugeben ist.

Arbeitgeber, die Hausangestellte melden müssen, werden mit der **Kategorie 037** oder **437** identifiziert.

Ab 2011 fallen **alle** Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag für Hausangestellte unter der paritätischen Kommission für die Gebäudeverwaltung, Immobilienmakler und Hausangestellte (**PK 323**) angestellt werden infolge der Erweiterung des Zuständigkeitsbereichs unter diese Kommission. Es ist nicht mehr notwendig, dass ihre Arbeitgeber ausschließlich oder hauptsächlich Hausangestellte beschäftigen.

Ab 4/2014, werden die Beitragssätze für Hausangestellte erhöht, weil Hausangestellte ab sofort allen Regelungen der sozialen Sicherheit unterworfen sein und der Privatsektor (Kategorie 037) den Lohnmäßigungsbeitrag schuldet.

Zusätzliche Informationen - Meldung von anderem Hauspersonal als Hausangestellte

Bis 4/2010

In der DmFA wurde bis 31.12.2010 anderes Hauspersonal als Hausangestellte mit den Arbeitnehmerkennzahlen **015**, **027**, **487** oder **495** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben, und Arbeitgeber, die dieses Personal melden mussten, wurden unter der **Kategorie 039** erfasst.

Gegebenenfalls konnten diese Arbeitgeber eine besondere Ermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 1131) beanspruchen und waren vom Grundbeitrag für den Betriebsschließungsfonds befreit.

Ab 1/2011

Aufgrund der Einrichtung einer neuen Paritätischen Kommission Nr. 337 für den nicht-kommerziellen Sektor wurden diese Arbeitnehmer der Paritätischen Kommissionen 100 oder 200 auf diese neue Paritätische Kommission 337 übertragen, außer Handarbeiter, die eine Tätigkeit ausüben, die der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft (PK 144), der Paritätischen Kommission für den Gartenbau (PK 145) und der Paritätischen Kommission für die Forstwirtschaft (PK 146) unterliegt.

In den Paritätischen Kommissionen 144 und 145 sind Beträge für den Fonds für Existenzsicherheit und für das Hauspersonal, für das sie zu zahlen sind, vorgesehen.

Ab der DmFA für 1/2011 wurden für die Meldung von anderem Hauspersonal als Hausangestellte spezifische Arbeitnehmerkennzahlen eingerichtet, die im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ zu verwenden sind.

Es betrifft

- Code **043** für Handarbeiter Haushaltspersonal ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- und Code **044** für Handarbeiter Haushaltsangestellte bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Diese Arbeitnehmerkennzahlen wurden unter den **Arbeitgeberkategorien** eingeführt

- **193** (für die Pflege von Pferden, Unterhalt von Pferdeställen usw.),
- **094** (Unterhalt von Parks und Gärten,...) und
- **039** (für andere Tätigkeiten einschließlich Forstverwaltung)
- **099 - 299** (für die Fonds der PK dieser Aktivitäten)

Angestelltes Personal ist noch immer mit den Codes **495** oder **487** unter der **Kategorie 039** anzugeben.

Ab dem dritten Quartal 2017 muss das Hauspersonal, das von **PC 337** abhängt, einen Beitrag zum Fond für Bestandsschutz leisten. Dieser Beitrag (Codes 820/830) wurde in der **Kategorie 039** eingeführt, aber Arbeitnehmer dieser Kategorie mit **PC 146** müssen den Beitrag nicht leisten.

Hauspersonal, das mit den Arbeitnehmerkennzahlen 043, 044, 487 oder 495 angegeben wird, kann gegebenenfalls noch immer die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 4200) erhalten und ist vom Grundbeitrag für den Betriebsschließungsfonds befreit.

Rückwirkend ab 3/2010 kann Hauspersonal, das mit den Kennzahlen 015 und 027 angegeben wird, auf die Kategorien 193 oder 094 mit den neuen Arbeitnehmerkennzahlen übertragen werden.

Zusammengefasst:

PK	Arbeitgeberkategorie	Arbeitnehmer	Arbeitnehmerkennzahl	Beitragsart
PK 337	039 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1
		Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	495	0
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	487	0
PK 144	193 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1
PK 145	094 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1
PC 146	039 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1

Persönliche Assistenten

Ab dem 01.01.2005 sieht die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit explizit vor, dass bei einer Arbeit, die im Rahmen des persönlichen Assistenzbudgets in einer Situation verrichtet wird, in der von einem Arbeitsvertrag nicht die Rede sein kann, unter bestimmten Bedingungen die Sozialversicherung für Lohnempfänger anwendbar ist.

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

Freiwillige

Allgemeines

„**Freiwillige**“ im Sinne des Gesetzes vom 03.07.2005 in Bezug auf die Rechte von Freiwilligen und Organisationen, die auf sie zurückgreifen, sind beim LSS nicht versicherungspflichtig. Als Freiwilligenarbeit gilt die Tätigkeit

- die unentgeltlich und nicht verpflichtend ausgeübt wird;
- die für eine oder mehrere andere Personen als diejenige, die die Tätigkeit ausübt, für eine Gruppe oder Organisation oder die Kollektivität ausgeübt wird;
- die durch eine andere Organisation als das familiäre oder private Umfeld der Person, die die Tätigkeit ausübt, organisiert wird;
- die nicht durch dieselbe Person und für dieselbe Organisation im Rahmen eines Arbeitsvertrags, eines Werkvertrags oder einer statutarischen Anstellung ausgeübt wird.

Unter „**Organisation**“ versteht man jede nichtrechtsfähige Vereinigung oder juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts ohne Gewinnerzielungsabsicht. Als „nichtrechtsfähige Vereinigung“ kommt nur eine Vereinigung in Betracht, die aus zwei oder mehreren Personen besteht, die im gemeinsamen Einvernehmen eine Tätigkeit organisieren, um unter Ausschluss jeglicher Gewinnausschüttung unter ihren Mitgliedern und Verwaltern ein uneigennütziges Ziel zu verwirklichen.

Entschädigungen

Der „**unentgeltliche**“ Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. 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; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für **2017** ergibt dies **nach Indexierung 33,36 EUR/Tag** und **1.334,55 EUR/Jahr**. Wird einer der Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, gelten die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle Leistungen während dieses Kalenderjahres.

Beträge für die vorhergehenden Jahre: 1.161,82 EUR pro Jahr und 29,05 pro Tag ab 2008; 1.208,72 EUR pro Jahr und 30,22 pro Tag ab 2009; 1.232,92 EUR pro Jahr und 30,82 pro Tag ab 2011; 1.257,51 EUR pro Jahr und 31,44 pro Tag ab 2012; 1.308,38 EUR pro Jahr und 32,71 pro Tag ab 2013. Ein Freiwilliger darf die Pauschalbeträge nicht mit einer realen Kostenentschädigung kumulieren. Diese Entschädigung wird vollständig bezahlt, um nachgewiesene Kosten zu erstatten. Die Pauschalbeträge dürfen aber mit einer realen Fahrtkostenentschädigung kumuliert werden. Benutzt der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug (Kfz, Motorrad oder Moped), kann eine Organisation die Kilometerpauschale bezahlen, die für föderale Beamte anwendbar ist. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, kann eine Organisation die Fahrradpauschale für Beamten anwenden. Für die Beträge dieser Entschädigungen siehe die Unkostentabelle. 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.

Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

Freiwilligenarbeit kann nicht für dieselbe Organisation ausgeübt werden, mit der man durch einen **Arbeitsvertrag**, eine **statutarische Beschäftigung** oder einen **Werkvertrag** verbunden ist. Arbeitnehmer können jedoch Freiwilligenarbeit für Rechnung ihres Arbeitgebers verrichten, sofern die Freiwilligentätigkeiten nicht aus den Tätigkeiten hervorgehen, die sie im Rahmen ihres entlohnten Arbeitsverhältnisses normalerweise ausüben.

Die Kumulierung **während desselben Kalenderjahres** und beim gleichen Arbeitgeber einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als **Freiwilliger** mit einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als **Betreuer** und/oder **Student** ist möglich, sofern die Befreiungsbedingungen dieser Regelungen erfüllt werden.

Angesichts dessen, dass ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein **Freiwilliger** beim selben Arbeitgeber nicht gleichzeitig für gleichartige Aktivitäten mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden kann, kann die Freiwilligenarbeit **nicht während des Arbeitsvertrages als Student oder Betreuer ausgeführt werden**. Grundsätzlich ist dies zwar vor dem Beginndatum oder nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags möglich, aber es ist klar, dass dafür ein guter Grund vorliegen muss und dass das LSS dies sicher nicht akzeptieren wird, wenn sich herausstellt, dass das Ziel die Umgehung der Bedingungen für die Befreiung von der Studenten- oder Betreuerregelung ist.

Formalitäten

Für Freiwillige muss keine Dimona oder Dmfa-Meldung erfolgen. Um die Kontrolle der Freiwilligenregelung vornehmen zu können, müssen die Organisationen eine **namentliche Liste** anlegen, auf der die zuerkannten Entschädigungen für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSS vorgelegt werden können.

KE 499 Bedürftige Jugendliche

Der Königliche Erlass Nr. 499 sieht eine Sozialversicherungspflicht für alle Regelungen von bedürftigen Jugendlichen in bestimmten VoG vor. Darin ist jedoch auch vorgesehen, dass sie bei begrenzter Vergütung nicht gemeldet werden müssen.

Es handelt sich um **VoG**, die:

- sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit ausreichend qualifiziertem oder erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

Es geht um **Jugendliche**, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden. Zur Zeit der Einstellung:

- müssen diese Jugendlichen älter als 18 und jünger als 30 Jahre alt sein;
- dürfen diese Jugendlichen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Wartegeld erheben können;
- dürfen diese Jugendlichen nicht für eine Berufsausbildung im Rahmen der Arbeitsbeschaffungs- und Arbeitslosigkeitsregelung in Betracht kommen.

Das Gesetz vom 27.06.1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens (GDMME) entspricht, das durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (510,64 EUR für 2017). Für diese Jugendlichen muss aber eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

Personal Reinigungssektor

Die Anwendung des Gesetzes wird auf Personen erweitert, die Tätigkeiten ausüben, die in den Anwendungsbereich der paritätischen Kommission für Reinigung fallen, außer wenn diese Personen beweisen können, dass sie gewöhnlich oder hauptsächlich nicht für einen einzigen Vertragspartner arbeiten und ihre Tätigkeiten mit eigenem Material und für eigene Rechnung ausüben.

Der Lohnbegriff

Beschreibung

Der Lohnbegriff ist wichtig in der Sozialen Sicherheit, da die Beiträge auf der Grundlage des Bruttolohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Der Lohnbegriff wird durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer bestimmt und wurde wiederholt durch königlichen Erlass erweitert und eingeschränkt. Die meisten dieser Erweiterungen und Einschränkungen sind in Artikel 19 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 festgelegt.

Allgemeine Beschreibung

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

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

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

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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

Aufzählung einer Reihe von Vorteilen, die als Lohn eingestuft werden:

- die **eigentlichen Löhne und Gehälter**;
- die **Lohnzulage** (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den **Sachvorteilen** übereinstimmt (siehe unten);
- die **Provisionen**;
- das **Trinkgeld** oder das **Bedienungsgeld**, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt;
- die Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als **Gegenleistung** für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- die **Zuwendungen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile**, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, einer Regelung, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- der Lohn für **gesetzliche Feiertage** und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der **garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn**, der kraft des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seefischer im Falle der **Aussetzung des Arbeitsvertrags** infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird;
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig **ausgesetzt** oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekanntmachungsformalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für **Abwesenheitstage**, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt **zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub** zahlen;
- der Lohn, der als **Ergänzung zum doppelten Urlaubsgehalt** gezahlt wird;
- der Lohn, der für Tage der **kurzfristigen Beurlaubung** geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage **politischen Urlaubs** geschuldet wird (Gesetz vom 19.07.1976);
- der Lohn, der für Tage **bezahlten Bildungsurlaubs** geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Schecks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind;
- die Beträge, die die zuständige Region, das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den Arbeitnehmern im Rahmen der **Aktivierung** des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- die **Eingliederungsentschädigung**, die an bestimmte durch Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf die **Viertagewochegemäß** Titel III des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.

Spezifische Fälle

Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden

Die Vorteile, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gewährt (zum Beispiel bei der Pensionierung, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.), finden ihren Grund im Beschäftigungsverhältnis und entsprechen daher auch dem Lohnbegriff. Die Beträge, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber dabei seinen gesetzlichen bzw. vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nachkommt, entsprechen im Grunde nicht dem Lohnbegriff.

Folgende Entschädigungen gelten als Lohn:

- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit nicht ausreichender Kündigungsfrist;
- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen vorzeitiger Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags oder der Beendigung des Arbeitsvertrags für eine klar beschriebene Arbeit vor dem Abschluss der Arbeit;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn der Arbeitsvertrag einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;
- Entschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Personalvertretern Schutzentschädigung gemäß Art. 16-18 des Gesetzes vom 19.03.1991);
- Entschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Gewerkschaftsvertretern (Schutzentschädigung gemäß Art. 20 KAA Nr. 5 vom 24.05.1971);
- Entschädigung für geworbene Kunden eines Handelsvertreters;
- Nichtwettbewerbsentschädigungen und Abwerbungsentschädigungen auf Basis eines Vertrages, der bei Beginn oder während der Ausführung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde, wenn sie auf Basis eines Vertrages gezahlt wurden, der innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach dem Ende des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde;

Folgende Entschädigungen sind aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen (nicht umfassender Überblick):

- Schließungsentschädigungen oder Entschädigungen infolge der Einstellung der Tätigkeiten der natürlichen Person oder der Vereinigung, die sie beschäftigt, in Höhe eines Betrages, der dem Arbeitnehmer pro Dienstjahr im Unternehmen und des Gesamtbetrags gemäß Artikel 23 des Gesetzes vom 26.06.2002 zuerkannt wird;
- Entschädigung bei kollektiver Entlassung gemäß KAA Nr. 10 vom 18.05.1973 für alle Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages;
- Entschädigungen für die willkürliche Entlassung eines Arbeiters, die durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich gewährt wurden;
- moralische Entschädigung, verhängt durch ein Urteil oder einen Entscheid (wenn zum Beispiel bei willkürlicher Entlassung eines Angestellten die Entschädigung, die ausschließlich zum Ziel hat, den tatsächlichen moralischen Schaden wiedergutzumachen, den der (die) Arbeitnehmer(in) durch Machtmissbrauch durch den Arbeitgeber bei der Ausübung seines Kündigungsrechts erlitten hat);
- Entschädigungen gemäß KAA Nr. 109 vom 12.02.2014 in Bezug auf den **Entlassungsgrund**: Die Entschädigungen im Sinne von Artikel 9 KAA (bei unbegründeter Entlassung) sind ausgeschlossen, **falls sie durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich festgelegt wurden**; die in Artikel 7 des KAA vorgesehene Geldbuße (für die Nichtmitteilung der tatsächlichen Gründe der Entlassung) ist nach wie vor ausgeschlossen;
- Zusatzentschädigungen mit einer gesetzlichen Grundlage, die zusätzlich zur beitragspflichtigen Entlassungsentschädigung für bestimmte Kategorien von geschützten Arbeitnehmern gewährt werden, zum Beispiel:
 - schwangeren Arbeitnehmerinnen (Art. 40 des Gesetzes vom 16.03.1971);
 - stillende Arbeitnehmerinnen (Art. 11 KAA Nr. 80 vom Dienstag, 27. November 2001);
 - Vaterschaftsurlaub (Art. 5 des KE vom 17.10.1994);
 - Adoptionsurlaub (Art. 30ter des Gesetzes 03.07.1978);
 - Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit, Arbeitszeitverkürzung (Art. 20, §4 KAA Nr. 77bis vom 19.12.2001);
 - bezahlter Bildungsurlaub (Art. 118 des Gesetzes vom Dienstag, 22. Januar 1985);
 - politischer Urlaub (Art. 5 §2 des Gesetzes vom 19.07.1976);
 - Gleichbehandlung und/oder Lohngleichheit (Art. 7 KAA Nr. 25 vom Mittwoch, 15. Oktober 1975);
 - Gewalt und psychische oder sexuelle Einschüchterung (Art. 32tredecies des Gesetzes vom Sonntag, 4. August 1996);
 - diskriminierende Behandlung (Gesetz vom 10.05.2007)
 - Einführung neuer Technologien (Art. 6, §2 Nr. 39 vom 13.12.1983);
 - geschützte Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 12 quater des Gesetzes vom 08.04.1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen;
 - Gefahrenverhütungsberater (Art. 10 des Gesetzes vom Freitag, 20. Dezember 2002);
 - usw.
- Entschädigungen, die von den Erben des verstorbenen Arbeitgebers gewährt werden vgl. Artikel 33 des Gesetzes vom 03.07.1978.

Die Entschädigungen, die als Lohn betrachtet werden, werden in der DmFA mit dem Lohncode 3 und für die entsprechende Periode mit Leistungscode 1 angegeben. Weitere Informationen finden Sie unter Beschäftigungszeile.

Zeitliche Anwendung

Die Änderung der gesetzlichen Bestimmung in Bezug auf die Qualifizierung der Entschädigungen, die zum Ende des Arbeitsvertrags gewährt werden, ist am 01.10.2013 in Kraft getreten. Diese Änderung, die ausschließlich die Entlassungsentschädigung und die Wettbewerbsverzichtsklausel betrifft, wird sowohl auf die Entschädigungen der Arbeitnehmer, die nach dem 30.09.2013 entlassen wurden, als auch auf die Entschädigungen, für die das Recht durch gerichtliche Entscheidung oder gerichtlichen Vergleich nach dem 30.09.2013 anerkannt wurde, angewandt.

Urlaubsgeld

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

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

Einfaches Urlaubsgeld

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

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

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

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsrechnungsjahr Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des Urlaubsschecks, von dem bereits ein Teil für das LSS einbehalten wurde, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist nämlich ein Prozentsatz der Summe einerseits des Effektivlohns zu 108 % (auf den bereits LSS-Beiträge kassiert wurden) und andererseits des Fiktivlohns zu 100 % für die gleichgestellten Tage (auf die deshalb keine LSS-Beiträge kassiert wurden).

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht $8/108^{\text{el}}$ des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug beim Urlaubsscheck angegeben wird, den der Arbeitnehmer vom LJU erhält. Wenn der Arbeitnehmer nicht über diesen Auszug verfügt, kann der Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung beim LJU beantragen.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres bei mehreren Arbeitgebern arbeitet, muss jeder von ihnen anteilig zur Anzahl bei ihm genommener Urlaubstage den Bruttolohn, auf den er die Beiträge berechnet, verringern, sofern der Arbeitnehmer als Angestellter angeworben wurde.

Beispiel:

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

Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld

Der Arbeitgeber schuldet Angestellten, die sich in einer der unten angegebenen Situationen befinden, nur Abgangsurlaubsgeld. Die Berechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung unterscheidet sich je nach Situation.

Ein Arbeitgeber schuldet Abgangsurlaubsgeld:

- Zu dem Zeitpunkt, zu dem:
 - Der Arbeitsvertrag beendet wird (Kündigung, Pension).
 - Der Angestellte sich für Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder Vollzeitkredit entscheidet.
 - Der Angestellte einberufen wird.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 7,67 % des Bruttolohns des laufenden Jahres (Urlaubsjahr) und gegebenenfalls noch des Vorjahres (Urlaubsrechnungsjahr).

- Im Dezember des Jahres, in dem:
 - der Angestellte seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber verringert (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzzeit-Zeitkredit usw.).
- Der Arbeitgeber bezahlt das einfache Abgangsurlaubsgeld, das gegebenenfalls noch auf der Grundlage des Bruttolohns des Vorjahres geschuldet wird und 7,67 % des Bruttolohns beträgt. Einfaches Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Bruttolohns des laufenden Jahres wird nicht geschuldet. Es ist möglich, dass der Arbeitgeber im Dezember des Jahres nach dem Jahr, in welchem der Angestellte seine Arbeitsleistungen verringert, noch einmal einfaches und doppeltes Urlaubsgeld bezahlen muss. Weitere Informationen finden Sie im folgenden Beispiel.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. In der DmFA müssen die dem einfachen Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen nicht angegeben werden. Das einfache Abgangsurlaubsgeld wird mit Entlohnungscode 7 angegeben.

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

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

Wir veranschaulichen die Anweisungen anhand von Beispielen, die zeigen, dass das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld einmalig zu verrechnen ist, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt:

1. Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Abgangsurlaubsgeld vollständig verrechnet wurde, er hat aber noch einige Urlaubstage übrig. Der Arbeitgeber muss die Verrechnung zu dem Zeitpunkt korrigieren, an dem der Arbeitsvertrag mit einer Änderung der Meldung des Quartals, in dem der Haupturlaub genommen wurde, unterbrochen wird.
2. In der zweiten Situation beendet ein Angestellter seinen Dienst bei dem Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub genommen hat; er hat aber bereits einige Urlaubstage genommen. Beim Ausscheiden aus dem Dienst muss der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das durch den vorangegangenen Arbeitgeber bezahlt wurde, noch für die paar Urlaubstage verrechnen, indem er die Meldung des Quartals ändert, in welchem sich diese Tage befinden.

Beispiel - Angestellten ausgezahltes Abgangsurlaubsgeld

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28.02.2007. Er hat im Jahr 2007 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete beim Arbeitgeber von (vor) Januar 2006 bis einschließlich Februar 2007. Für die 12 im Jahr 2006 gearbeiteten Monate verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich der Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2007 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Code für DmFA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2007 und 2008 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2007.

Für das Urlaubsjahr 2007 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2006. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00).

Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00); davon sind 2.386,80 EUR (6,80 % von 35.100,00 EUR) sehr wohl einem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 305,37 EUR (0,87 % von 35.100,00) nicht unterworfen.

Für das Urlaubsjahr 2008 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsrechnungsjahres 2007 448,70 EUR (7,67 % von

5.850,00). Das doppelte Abgangsurloabsgeld beträgt ebenfalls 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00); davon sind 397,80 EUR (6,80 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 50,90 EUR (0,87 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen. Für Februar 2007 gibt der Arbeitgeber in der DmFA-Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurloabsgeld mit Lohncode 7 und ohne Leistungen an. Den Betrag des doppelten Urlaubsgelds, für den der besondere Arbeitnehmerbeitrag geschuldet wird, behält der Arbeitgeber vom Gesamtbetrag des doppelten Urlaubsgelds ein, das er in der Meldung für das gesamte Unternehmen angibt.

2. Ermäßigungen

Für die Berechnung des Arbeitsbonus, der Strukturermäßigung und der Zielgruppenermäßigung wird das einfache Abgangsurloabsgeld als neutral betrachtet, da es nicht Bestandteil der Referenzlöhne ist. Von dem Betrag in Höhe von 3.140,87 EUR erhalten weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine der gemeldeten Beitragsermäßigungen.

Beispiel - Verrechnung des Abgangsurloabsgeldes beim nächsten Arbeitgeber

Ab 01.01.2007 muss der neue Arbeitgeber in seiner DmFA-Meldung berücksichtigen, dass bereits Sozialversicherungsbeiträge auf das Abgangsurloabsgeld gezahlt wurden. Er kann das Abgangsurloabsgeld, das im Laufe des Jahres 2007 vom vorigen Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Beispiel: geringerer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmFA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 01.04.2007 erneut als Angestellter arbeiten, sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR. Im Juni 2007 nimmt er seinen Haupturlaub. Er arbeitet während dieses Monats 7 Tage und nimmt 14 Tage Urlaub. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der vorige Arbeitgeber gezahlt hat, weil das neue Gehalt des Angestellten geringer ist. Er kann nur 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) einfaches Urlaubsgeld abziehen. Auf der DmFA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Juni 2007 den Betrag von 1.656,72 EUR an mit Lohncode 12 und 143,28 EUR mit Lohncode 1. Die 21 Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der neue Arbeitgeber muss in diesem Beispiel kein doppeltes Urlaubsgeld zahlen, da das begrenzte doppelte Urlaubsgeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) dem doppelten Urlaubsgeld entspricht, das geschuldet worden wäre, hätte der Angestellte bei diesem Arbeitgeber während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres 2006 gearbeitet (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Ermäßigungen

a) ARBEITSBONUS

Für die Berechnung des Arbeitsbonus berücksichtigt der Arbeitgeber an dem Zeitpunkt, an dem die Urlaubstage genommen werden, die Beträge unter den Lohncodes 1 (143,28 EUR) und 12 (1.656,72 EUR), um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.800,00 EUR.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) und der Ermäßigungsbetrag (P) betragen 49,90 EUR, d. h. $= 143,00 - \{0,1804 \times (S - 1.283,91)\}$. Der Arbeitnehmerbeitrag von 18,73 EUR (=13,07 % von 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Da das Quartal beendet ist, kann der Arbeitgeber das Guthaben des Arbeitsbonus, d. h. 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR), nicht mehr verrechnen.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Die Beträge mit den Lohncodes 1 und 12 sind Bestandteil der Referenzquartallöhne.

Zweites Beispiel: höherer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmFA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2007 eine neue Stelle als Angestellter. Im Mai 2007 nimmt er nach 6 gearbeiteten Tagen 15 Tage Urlaub. Sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige Verrechnung des einfachen Abgangsurloabsgelds für das Urlaubsjahr 2007 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmFA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2007 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit Lohncode 12 und 1.307,83 EUR mit Lohncode 1. Die entsprechenden Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der Angestellte erhält ein doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 987,83 EUR, nämlich 3.680,00 (92 % von 4.000,00 EUR) abzüglich des doppelten Abgangsurloabsgelds in Höhe von 2.692,17 EUR. Der Arbeitgeber schuldet dem LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 132,43 EUR [13,07 % von 3.400,00 EUR (85 % von 4.000,00 EUR) abzüglich 13,07 % von 2.386,80 EUR (vom vorigen Arbeitgeber gezahlt)].

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den Lohncodes 1 und 12, um die Referenzlöhne zu berechnen. Es sei darauf hingewiesen, dass der Angestellte keinen Anspruch auf den Arbeitsbonus hat, da der Referenzmonatslohn 2.076,63 EUR überschreitet.

Beispiel - Abgangsurloabsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 03.10.2006 bis einschließlich 02.01.2007 als Aushilfskraft tätig war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurloabsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurloabsgeld werden bei der Auszahlung keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der DmFA-Meldung mit Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 03.01.2007 als „normaler“ Angestellter angegeben wird und im März 2007 5 Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgeber auf der DmFA-Meldung Folgendes an:

- mit Lohncode 12: den Betrag, der vom Unternehmen für Aushilfsarbeit als einfaches Abgangsurloabsgeld gezahlt wurde und den der aktuelle Arbeitgeber von dem zu zahlenden Betrag an einfachem Urlaubsgeld abziehen kann. Er zahlt darauf keine Sozialversicherungsbeiträge.

- mit Lohncode 1: den Betrag, den der neue Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).

Die Summe der Arbeits- und Urlaubstage wird unter dem Leistungscode 1 angegeben.

Beispiel - Dezemberabrechnung bei Verringerung der Arbeitsleistungen

Ein Angestellter arbeitet das ganze Jahr 2013 auf vollzeitlicher Basis (5 Tage pro Woche) und 2014 noch ein halbes Jahr auf vollzeitlicher Basis. Am 01.07.2014 arbeitet der Angestellte nur noch auf Halbzzeitbasis (5 halbe Tage pro Woche). In diesem Halbzzeitsystem nimmt er seinen Urlaub im August 2014 (d. h. 4 Wochen Urlaub zu 5 halben Tagen oder 20 halben Tagen) und erhält einfaches Urlaubsgeld für 20 halbe Urlaubstage und doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des monatlichen Gehalts.

Im Dezember 2014 erhält der Angestellte einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2013, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

2015 noch auf halbzweijährlicher Basis im gleichen System arbeitet, hat er Anspruch auf 4 Wochen zu 5 halben Urlaubstagen und ein doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des Bruttomonatsgehalts (ein halbzweijährliches Monatsgehalt). Für seine Leistungen auf Vollzeitbasis im Urlaubsrechnungsjahr 2014 hat der Angestellte zudem Anspruch auf 5 volle Urlaubstage. Dazu folgt im Dezember 2015 eine zweite Abrechnung für das einfache Urlaubsgeld zu 5 vollen Urlaubstagen und das entsprechende doppelte Urlaubsgeld. Der Angestellte erhält noch einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2014, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten (BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor), der dieses Statut beim nächsten Arbeitgeber behält oder beim nächsten Arbeitgeber einfacher Angestellter wird

Ein Angestellter (BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor) verdient 2.000 EUR pro Monat und scheidet bei Arbeitgeber A am 31.03.2015 aus dem Dienst aus. Arbeitgeber A berechnet nur das Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2015 und 2016:

- nur das Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2016 = 7,67% x Bruttolohn für 2015 (für die Periode vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.03.2015). Es werden keine Beträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld: 7,67% x 2.000 EUR x 3 Monate = 460,20 EUR.
- nur das Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2015 = 7,67% x Bruttolohn für 2014 (für die Periode vom 01.01.2014 bis einschließlich 31.01.2014). Der Angestellte nahm im Urlaubsjahr 2015 10 Urlaubstage. Es werden keine Beträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld: 7,6% x 2.000 EUR x 12 Monate x 10/20 = 920,40 EUR.

Arbeitgeber A muss jedoch in der DmFA das einfache Abgangsurlaubsgeld mit Lohncode 11 (keine Beiträge geschuldet) aber keine Leistungen angeben.

Der Angestellte erhält daher auch doppeltes Abgangsurlaubsgeld. Arbeitgeber A gibt dies unter dem Code 870 (Beitrag für das ganze Unternehmen) an.

Der Angestellte (BVA oder Ersatzkraft öffentlicher Sektor) tritt am 01.04.2015 beim Arbeitgeber B als BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor in den Dienst ein.

Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom Arbeitgeber A bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld).

Arbeitgeber B gibt in seiner DmFA Folgendes an:

- mit Lohncode 1 den vollständigen Bruttolohn von 2.000 EUR, der normalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen unterworfen ist, wobei aber der Arbeitgeber eines BVA oder einer Ersatzkraft des öffentlichen Sektors auf diesen Bruttolohn die jeweilige Zielgruppenermäßigung anwenden kann.
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
- wenn Arbeitgeber B noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter dem Code 870 (Beitrag für das ganze Unternehmen) an.

Der Angestellte (BVA oder Ersatzkraft öffentlicher Sektor) tritt am 01.04.2015 beim Arbeitgeber B als BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor in den Dienst ein.

Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom Arbeitgeber A bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Arbeitgeber B gibt in seiner DmFA Folgendes an:

- mit Lohncode 12: 920,40 EUR, den Betrag, den Arbeitgeber A als einfaches Abgangsurlaubsgeld bezahlte und den Arbeitgeber B vom Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, das er zahlen muss, abziehen kann. Er zahlt darauf keine Beiträge.
- mit Lohncode 1: 1.079,60 EUR, den Betrag, den Arbeitgeber B selbst noch als einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
- wenn Arbeitgeber B noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter dem Code 870 (Beitrag für das ganze Unternehmen) an.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften, zeitweiligen Arbeitnehmern, BVA oder Ersatzkräften im öffentlichen Sektor gezahlt wird

Es betrifft ausschließlich:

- zeitweilige Arbeitnehmer (in der DmFA mit Code „T“ angegeben)
- Aushilfskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987
- bezuschusstes Vertragspersonal (ab 1/2014)
- vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor (ab 1/2014)

und sofern die Gesetzgebung über den Jahresurlaub des Privatsektors auf diese Angestellten anwendbar ist, was ausnahmsweise bei den vertraglichen Ersatzkräften des öffentlichen Sektors vorkommt.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das an diese Angestellte gezahlt wird, werden bei der Auszahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld in der DmFA mit Lohncode 11 angegeben werden.

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

1. der Angestellte wird erneut als Aushilfskraft, Leiharbeiter, BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor eingestellt

Der Arbeitgeber gibt alle während des Quartals aufgenommenen Urlaubstage unter dem Leistungscode 1 an. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf den vollen Betrag des Urlaubsgeldes, das er mit dem Lohncode 1 angibt. Die Arbeitgeber eines bezuschussten Vertragspersonalmitgliedes oder Stellvertreters im öffentlichen Sektor können auf diesen Betrag des Urlaubsgeldes den entsprechenden Zielgruppenabzug anwenden. Bei der Auszahlung des Urlaubsgeldes an den Beschäftigten berücksichtigt der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das der Beschäftigte von seinem vorherigen Arbeitgeber erhalten hat. Siehe auch das Beispiel.

2. Der Angestellte wird in einer anderen Eigenschaft eingestellt

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

Doppeltes Urlaubsgeld

Doppeltes Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, auf den der Arbeitnehmer kraft der koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub von Lohnarbeitern

Anspruch hat und der nicht dem normalen Lohn für die Urlaubstage entspricht. Auf diesen Teil werden keine Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Allerdings wird hierauf ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag geschuldet.

Ergänzungen zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld

Gewährt ein Arbeitgeber zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld zusätzliche Ergänzungen, sind diese beitragspflichtig. Von der Berechnung der Beiträge werden jedoch die Ergänzungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ausgeschlossen, das aufgrund eines nationalen kollektiven Arbeitsabkommens gewährt wird, das vor dem 31.12.1974 in einer paritätischen Kommission geschlossen wurde.

Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Ein Arbeitnehmer, der nach einer Periode der Inaktivität eine Aktivität beginnt oder wiederaufnimmt und keinen Anspruch auf (vollständigen) gesetzlichen Urlaub hat, verfügt über den Anspruch auf Urlaub bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzender Urlaub“). Um dieses Recht zu beanspruchen, muss der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres mindestens 3 Monate - mit oder ohne Unterbrechung - gearbeitet haben. Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Aktivität läuft bis zum Ende des Kalenderjahres nach dem Jahr, in dem der Arbeitnehmer die Aktivität aufnimmt oder wiederaufnimmt.

Als Arbeitnehmer, der eine Aktivität wiederaufnimmt, gilt außerdem:

- a) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres auf eine Vollzeitarbeitsregelung umstellt;
- b) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres seine Arbeitsregelung um mindestens 20 % einer Vollzeitarbeitsregelung gemessen am Durchschnitt seiner Arbeitsregelung(en) während des Urlaubsrechnungsjahres erhöht. Diese Regel gilt nur für Arbeitnehmer, bei denen die Berechnung der Urlaubszeit zu einem Defizit von mind. 4 Urlaubstagen führt, um Anspruch auf 4 Wochen Urlaub zu erwerben.

Für weitere Informationen hinsichtlich der Frage, welche Arbeitnehmer Anspruch auf ergänzenden Urlaub haben, wie die Länge dieses Urlaubs berechnet wird und wie das Urlaubsgeld berechnet wird, verweisen wir für Arbeiter auf das Landesamt für Jahresurlaub (<http://www.rjv.fgov.be/nl/herbeginnen-of-aanvullende-vakantie>) und für Angestellte auf die Portalseite der Sozialen Sicherheit (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/verlof-tijdscrediet-en-loopbaanonderbreking/jaarlijkse-vakantie/aanvullende-vakantie-voor-bedienden>).

Für die ergänzenden Urlaubstage erhält der Angestellte von seinem Arbeitgeber ein Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzendes Urlaubsgeld“), das im Grunde ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld ist. Der Arbeitgeber zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom doppelten Urlaubsgeld ab, das der Angestellte im Jahr danach erhalten muss, oder vom Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte erhält, wenn er seine Aktivität beendet oder wenn sich seine Arbeitszeit verkürzt. Der Arbeitgeber zieht die jeweiligen Bruttobeträge (vor Berechnung des LSS-Beitrags) ab. Das LSS zieht vom ergänzenden Urlaubsgeld einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ab, behält aber keine Arbeitgeberbeiträge ein. Der Arbeitgeber meldet das Zusatzurlaubsgeld unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 auf dem Niveau des Unternehmens, d. h. nicht getrennt nach Angestellten. Die Berechnungsgrundlage entspricht dem mit der Bruchzahl 85/92 multiplizierten Bruttobetrag.

Warum multiplizieren wir die Berechnungsgrundlage mit der Bruchzahl 85/92? Das ergänzende Urlaubsgeld ist ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld. Das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld beträgt 92 % des normalen Monatslohns und das LSS behält vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ein, jedoch nicht von dem Teil des Lohns ab dem dritten Tag der vierten Urlaubswoche. Diese Logik wird für das ergänzende Urlaubsgeld angewandt.

Beispiel:

Ein Angestellter arbeitet 2011 nicht. Am 01.07.2012 arbeitet er bei einem Arbeitgeber 5 Tage pro Woche für einen Monatslohn von 1.500,00 EUR. Ab der letzten Woche im September 2012 kann der Angestellte 5 Tage ergänzenden Urlaub nehmen, wofür er vom Arbeitgeber Urlaubsgeld erhält, das im Lohn von 1.500,00 EUR enthalten ist. Der Monat September 2012 umfasst 20 entlohnte Tage; das ergänzende Urlaubsgeld beträgt daher 375,00 EUR (5/20 von 1.500,00 EUR).

Im Juni 2013 hat der Angestellte Anspruch auf 10 gesetzliche Urlaubstage und erhält von seinem Arbeitgeber:

- nur Urlaubsgeld für 2 Wochen, die im Monatslohn von 1.500,00 EUR enthalten sind; das entspricht 750,00 EUR (10/20 von 1.500,00 EUR).
- doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 690,00 EUR (6/12 x 92 % von 1.500,00 EUR). Der Arbeitgeber darf von diesen 690,00 EUR das Urlaubsgeld abziehen, das er für die ergänzenden Urlaubstage 2012 ausgezahlt hat (375,00 EUR). Er zahlt daher noch 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

Dmfa 3. Quartal 2012: Der Arbeitgeber meldet 5 Tage ergänzenden Urlaub mit Leistungscode 14.

Mit Kennzahl 870 gibt er als Berechnungsgrundlage für den Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % einen Betrag von 346,47 EUR an (85/92 von 375,00 EUR).

Dmfa 2. Quartal 2013: Der Angestellte nimmt im Juni 2013 seinen Haupturlaub. Er zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ab. Nach dem Abzug verbleiben noch 315,00 EUR doppeltes Urlaubsgeld für den Angestellten übrig.

In der Dmfa befindet sich ein Betrag von 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) unter Kennzahl 870. Für diesen Betrag schuldet der Angestellte den Beitrag von 13,07 %.

Zusätzliche Informationen - Beitrag für den Asbestfonds

In der Dmfa wird das Abgangsurlaubsgeld für Angestellte im Feld 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ wie folgt angegeben:

Art Arbeitnehmers	Abgang			Neueinstellung			
	Ausschließlich Abgangsurlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmFA Entlohnungs-Code	Qualität	Einfaches Urlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmFA Entlohnungs-Code
Angestellter oder Lehrling	ja	ja	CODE 7	Als normaler Angestellter	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, aber ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Nicht im Abgangsurlaub Urlaubsgeld	Code 1 Code 12
Aushilfskräfte oder zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	ja	nein	Code 11	Als Zeit- arbeiter oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	Ja, für vollständiges ausschließlich Urlaubsgeld	Code 1
Aushilfskräfte oder zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	ja	nein	Code 11	Als normaler Angestellter	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, aber ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Nicht im Abgangsurlaub Urlaubsgeld	Code 1 Code 12

* Kann kein Negativbetrag sein; in einem solchen Fall muss nur das Abgangsurlaubsgeld auf den geschuldeten Lohn für die genommenen Urlaubstage begrenzt werden

Sachvorteile

Zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit werden Sachvorteile als Lohn betrachtet. Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen Wert auf pauschaler Basis geschätzt:

Art des Vorteils	Bewertung und Bedingungen
Mahlzeit	- 1. Mahlzeit (Frühstück): 0,55 EUR/Tag - 2. Mahlzeit (Hauptmahlzeit): 1,09 EUR/Tag - 3. Mahlzeit (Abendessen): 0,84 EUR/Tag
Unterkunft (mehrere Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio)	- Für die Schätzung legt man den Mietwert der Wohnung zugrunde.
Wohnung (Hausmeister)	- Für die Schätzung wird die pauschale Schätzung des FÖD Finanzen zugrunde gelegt (Art. 18, §3, 2° und 4° KE/ESG 92). Weitere Einzelheiten (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/salary/particularcases/advantages_in_kind.html) sind in den Anweisungen der lokalen und provincialen Verwaltungen enthalten.
Unterkunft (1 in eine Wohnung integriertes Zimmer)	- 0,74 EUR/Tag
zur Verfügung gestellter PC (mit Software und Peripheriegeräten)	- 180 EUR/Jahr (anteilig auf Monats- oder Tagesbasis berechenbar)
bereitgestelltes Internet (mit Abonnement und Anschluss)	- 60 EUR/Jahr (anteilig auf Monats- oder Tagesbasis berechenbar)
bereitgestelltes Mobiltelefon (inklusive Abonnement, Gesprächskosten, Gerät an sich und mobilem Internet)	- 12,50 EUR/Monat oder 150 EUR/Jahr Voraussetzungen: - der Arbeitgeber hat kein System eingerichtet, das die private Nutzung auf korrekte Weise festlegt; - offensichtlich kein zu großer Unterschied zwischen den Möglichkeiten (und damit dem Wert) des Geräts und der beruflichen Nutzung durch den Arbeitnehmer (z. B. ein iPhone mit einem Wert von 500 EUR für einen Arbeitnehmer, der für seine Arbeit nur telefonisch erreichbar sein muss).

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

Erstattung von Kosten

Vom Lohnbegriff sind Beträge ausgeschlossen, die eine Erstattung von Kosten darstellen, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Es handelt sich hier nur um Kosten, die mit anderen Worten durch die Erfüllung des Arbeitsvertrags verursacht werden (z. B. Fahrtkosten, Telefonrechnungen usw.). Der Arbeitgeber muss anhand von Beweisstücken die Richtigkeit des Kostenvoranschlags untermauern können. Am 01.01.2010 hat der Gesetzgeber den Grundsatz eingeführt, dass im Falle der Anfechtung der Arbeitgeber die Richtigkeit der Kosten nachweisen muss.

Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Pauschale selbstverständlich rechtfertigen können. Die Summen, die den Betrag der Effektivkosten überschreiten, sind Lohn, auf den Beiträge geschuldet werden.

Nachfolgende **Unkostentabelle** umfasst eine Beschreibung der verschiedenen Posten, für die das LSS einen pauschal veranschlagten Betrag akzeptiert, sowie die Beträge und Bedingungen, unter denen sie angewandt werden können. Diese Pauschalen dürfen natürlich nicht nach Belieben zugeteilt werden; es handelt sich schließlich um **Pauschalen** zur Deckung tatsächlich entstandener Kosten. Auf Ersuchen des LSS muss der Arbeitgeber daher sein System der Kostenerstattung begründen können, indem er auf Gesuch schriftliche Dokumente wie die Arbeitsordnung, dienstliche Mitteilungen oder Anlagen zum Arbeitsvertrag vorlegt und nachweist, dass die jeweilige Pauschale aus der Tabelle einem Arbeitnehmer zugeordnet wurde, dessen Aufwand dem Rahmen seiner Tätigkeitsbeschreibung und Arbeitsumstände entspricht.

Die Beträge in der Tabelle sind Höchstbeträge. Falls der Arbeitgeber der Auffassung ist, dass die für die Arbeitnehmer entstehenden Kosten diese Pauschalbeträge überschreiten, ist der Nachweis über die tatsächlichen Kosten zu erbringen. In diesem Fall muss er die Richtigkeit aller Kosten in Bezug auf einen Arbeitsplatz nachweisen. Für ein und dieselbe Kostenart können nicht beide Systeme, tatsächliche Kosten und Pauschalen, zusammen verwendet werden.

Auf keinen Fall dürfen die durch die Arbeitnehmer verursachten Kosten doppelt erstattet werden. Das LSS akzeptiert die Anwendung der nachfolgenden Pauschalen daher nur für den Fall, dass diese Kosten nicht auf andere Weise erstattet werden.

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3460 EUR/km	- Das Fahrzeug darf weder Eigentum des Arbeitgebers sein noch durch ihn finanziert werden. - Die Pauschalen verstehen sich „all inclusive“: Unterhalt, Versicherung, Kraftstoff...
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad	0,23 EUR/km	- für beruflich bedingte Fahrten kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad Eigentum des Arbeitnehmers ist.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	10,00 EUR / Tag	- Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss und während dieser Zeit keine sanitären Anlagen oder andere Einrichtungen benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	7,00 EUR/Tag	- Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss. - Der Betrag der Entschädigung für Mahlzeitkosten wird nur anerkannt, wenn der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten außerhalb des Unternehmens einnehmen muss.
Aufenthaltskosten in Belgien	35,00 EUR/Übernachtung	- wenn der Arbeitnehmer zum Übernachten nicht heimkehren kann, da der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist. - deckt die Kosten für Abendessen, Unterkunft und Frühstück.
Dienstreisen ins Ausland maximal 30 Kalendertage: über 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:	Kategorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=14f68f19-69de-4c31-bfae-70ee4f8e1554&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted) Kategorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=b3918a13-749c-4a11-b329-30ce354b22d3&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)	Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen und - wie bereits erwähnt - der Kostenrealität entsprechen. Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden: - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
Internationaler Transport	Aufenthaltsentschädigungen + AASO-Entschädigung + Zusatzentschädigung	Die Zusatzentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern: - die Zusatzentschädigung Zusatzkosten deckt und daher strikt an die Ruhezeit gebunden ist; - der Gesamtbetrag der Entschädigung (Aufenthalts-, AASO+ Entschädigung) nicht die Pauschalbeträge überschreitet, die der FÖD Inneres, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit seinen Beamten für offizielle Auslandsaufträge gewährt (Kategorie 1- siehe Steuerrundschreiben (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)). Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden: - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	124,45 EUR/Monat	- deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte ... Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten. Für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird diese Pauschale daher nicht akzeptiert, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der die für ihn gültige höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit fast ausschließlich auf einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz verbringt.
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	10 %	10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Bürokosten: Telearbeitnehmer	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die Telearbeit bezieht.
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	Das LSS genehmigt die Zuerkennung dieser Beträge, sofern: - der Arbeitnehmer seinen eigenen PC und/oder Internetanschluss tatsächlich und auf regelmäßiger Basis zu beruflichen Zwecken nutzt (1 Tag/Woche, mehrere Male ein paar Stunden/Woche, einmal im Monat...); - sich der Arbeitgeber nicht auf andere Weise an diesen Kosten beteiligt (zum Beispiel durch Übernahme eines Teils der Anschaffungskosten des PC). Bemerkungen: - Bei Überschreitung des Betrags ist der Teil, der 20 Euro überschreitet, sozialversicherungspflichtig, außer wenn der Arbeitgeber den vollständigen Betrag begründen kann; - die Pauschale(n) kann/können nicht für die gelegentliche Nutzung des eigenen PC und/oder Internetanschlusses gewährt werden. Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt, begründen können.
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von Arbeitskleidung	1,67 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege von Arbeitskleidung	1,67 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege und Abnutzung der Kleidung des Arbeitnehmers	0,84 EUR/Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts ...) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.
Kfz-Kosten: Garage	50,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitgeber zum Schutz des Fahrzeugs oder des Fahrzeuginhalts das Abstellen in einer Garage verlangt. Dies ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmer mit gleicher Situation zur sicheren Unterstellung des Fahrzeugs verpflichtet sind. Es ist dabei unerheblich, ob der Arbeitnehmer Eigentümer der Garage ist oder nicht.
Kfz-Kosten: Pkw-Stellplatz	15,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitnehmer regelmäßig geringe Parkgebühren zahlen muss.
Kfz-Kosten: Autowäsche	15,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn die Art der Tätigkeit ein Fahrzeug in einwandfreiem Zustand erfordert.

Mobilitätsprämien

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

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

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

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge

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

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn ihm sein Arbeitgeber ein Fahrzeug sowohl für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz als auch für sonstige Privatnutzung zur Verfügung stellt, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO₂-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

Ab 01.01.2016 können Mahlzeitschecks nur in elektronischer Form überreicht werden. Die elektronischen Mahlzeitschecks werden durch Gutschrift auf das Mahlzeitscheckkonto des Arbeitnehmers gewährt. Das Mahlzeitscheckkonto ist eine von einem anerkannten Aussteller verwaltete Datenbank, in der die elektronischen Mahlzeitschecks gespeichert werden.

Mahlzeitschecks entsprechen dem **Lohnbegriff, es sei denn, dass** sie gleichzeitig alle unten stehenden **Bedingungen** erfüllen.

Mahlzeitschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff. Ab 01.10.2011 dürfen Mahlzeitschecks oder eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils an Mahlzeitschecks jedoch als Ersatz für Öko-Schecks überreicht werden (sofern alle nachfolgend angegebenen Bedingungen erfüllt werden). Für die Kumulation von Mahlzeitschecks und Mahlzeiten in der Betriebskantine gelten Sonderregeln.

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

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem kaa festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein KAA

mangels einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, darf die Gewährung durch einen schriftlichen individuellen Vertrag geregelt werden. In diesem Fall darf der Betrag des Mahlzeitschecks den durch einen KAA im selben Unternehmen gewährten Betrag nicht überschreiten.

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

Ein Scheck pro Tag

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

Wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs an einer Ausbildung teilnimmt und diese Ausbildung während normaler Arbeitsstunden stattfindet, ist ein Mahlzeitscheck für diejenigen Tage auszustellen, an denen die Ausbildung während dieser normalen Arbeitsstunden tatsächlich besucht wurde.

Alternative Zählung:

Unter bestimmten Bedingungen kann sich ein Arbeitgeber für folgende alternative Zählung der Anzahl der Tage entscheiden, an denen ein Mahlzeitscheck zu gewähren ist. Diese Zählung geschieht folgendermaßen:

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

Diese Alternative kommt nur für Personal folgender Unternehmen in Frage: Unternehmen, in denen entweder für Voll- oder Teilzeitleistungen oder für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 anzuwenden.

Unter Arbeitsregelung versteht man die Anzahl der Kalendertage des Quartals, in dem die Arbeitnehmer arbeiten. Es folgen einige Beispiele zur Veranschaulichung:

Beispiel 1: Im Unternehmen A arbeiten die Vollzeitkräfte (38 h) in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 h oder 30 h) arbeiten ebenfalls in einer 5-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung nicht angewandt werden.

Beispiel 2: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 h) in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 h oder 30 h) arbeiten in einer 4-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung angewandt werden.

Beispiel 3: In Unternehmen C arbeiten ausschließlich Vollzeitbeschäftigte (38 h). Ein Teil der Vollzeitkräfte absolviert die gültigen 38 Stunden an 5 Tagen in der Woche, die anderen Vollzeitkräfte leisten die 38 Stunden an 4 Tagen in der Woche. Hier kann die alternative Zählung angewandt werden.

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

Alle Schecks, die gewährt wurden, ohne dass diese Bedingung erfüllt wurde, werden als Lohn betrachtet.

Gültigkeitsdauer

Die Gültigkeitsdauer des elektronischen Mahlzeitschecks ist auf 12 Monate begrenzt, ab dem Zeitpunkt, an dem der Mahlzeitscheck auf dem Mahlzeitscheckkonto eingeht, und er darf nur zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden.

Arbeitgeberanteil

Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck darf höchstens **6,91 EUR** pro Scheck betragen. Alle Schecks mit einem Arbeitgeberanteil von mehr als 6,91 EUR werden als Lohn betrachtet.

Arbeitnehmeranteil

Der Arbeitnehmeranteil am Mahlzeitscheck muss mindestens **1,09 EUR** pro Scheck betragen. Alle Schecks mit einem Arbeitnehmeranteil von weniger als 1,09 EUR werden als Lohn betrachtet.

Kumulierungsverbot Mahlzeitscheck und Kostenentschädigung für ein und dieselbe Mahlzeit für ein und denselben Tag

Wenn der Arbeitgeber die tatsächlichen Kosten einer oder mehrerer Mahlzeiten (außer dem Frühstück) an einem Tag übernimmt, ist der Arbeitgeberanteil des

Mahlzeitschecks einmal vom Gesamtbetrag für diesen Tag abziehen, unabhängig von der Dauer des Werktags und der Anzahl der vom Arbeitgeber entschädigten Mahlzeiten.

Wenn sich der Arbeitgeber für eine pauschale Mahlzeitentschädigung entscheidet, berücksichtigt das LSS die Dauer des Werktags, um die zweite pauschale Mahlzeitentschädigung ggf. von Sozialversicherungsbeiträgen zu befreien:

- wenn der Arbeitstag höchstens acht Stunden dauert: Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck ist von der pauschalen Mahlzeitentschädigung abzuziehen;
- wenn der Arbeitstag länger als acht Stunden dauert: Der Arbeitnehmer kann die pauschale Mahlzeitentschädigung und den Mahlzeitscheck erhalten, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Arbeitnehmer eine zweite Mahlzeit eingenommen hat.

Angaben auf der Abrechnung

Die Anzahl der Mahlzeitschecks und ihr Bruttobetrag abzüglich des persönlichen Arbeitnehmeranteils werden auf der Abrechnung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>) angegeben, im Sinne von Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer.

Kontrolle vor der Nutzung

Vor der Nutzung der elektronischen Mahlzeitschecks kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer der Mahlzeitschecks überprüfen, die erteilt, aber noch nicht benutzt wurden.

Anerkannter Aussteller

Mahlzeitschecks in elektronischer Form können nur von einem Aussteller zur Verfügung gestellt werden, der gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird, gemäß den Bestimmungen im Königlichen Erlass vom 12.10.2010.

Diebstahl oder Verlust der Karte

Die Benutzung der elektronischen Mahlzeitschecks darf für den Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die durch kollektives Arbeitsabkommen auf sektorieller oder Unternehmensebene festzulegen sind, oder durch die Arbeitsordnung, wenn die Gewährung durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt ist. Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers bei Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten.

Öffentlicher Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor können für ihre Beamten (sowohl für vertragliche, als auch statutarische Beamte) unter denselben Bedingungen wie Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und Paritätsausschüsse fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Mahlzeitschecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Kumulation mit Betriebskantine

Es gibt einen grundsätzlichen Unterschied zwischen Betriebskantinen, in denen Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, und solchen, die zumindest den Selbstkostenpreis der Mahlzeit an ihr Personal weitergeben. Mit Selbstkostenpreis einer Mahlzeit ist der gesamte Preis gemeint, den die Mahlzeit den Arbeitgeber kostet (Zutaten, Löhne usw.). Allgemein entspricht der Selbstkostenpreis einer normalen Mahlzeit fast dem höchsten Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck.

Die Verbindung zwischen dem maximalen Arbeitgeberanteil an den Mahlzeitschecks und dem Selbstkostenpreis der Mahlzeit bleibt in der Betriebskantine das allgemeine Bewertungskriterium. Es bleibt jedoch den Unternehmen überlassen, den genauen Selbstkostenpreis der Mahlzeit ihrer Kantine zu bestimmen.

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

Soweit der Arbeitgeber dafür sorgt, dass der Preis, den er in der Betriebskantine berechnet, nicht unter dem Arbeitgeberanteil an den von ihm ausgestellten Mahlzeitschecks liegt, gibt es kein Problem. Der Arbeitnehmer hat dann keinen doppelten Vorteil. Der Arbeitgeber, der Mahlzeitschecks mit unterschiedlichem Wert ausstellt, muss zudem darauf achten, dass der Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils an den Mahlzeitschecks nicht den Preis der in seinem Restaurant servierten Mahlzeit übersteigt.

Ist der Preis niedriger, muss der Arbeitgeber beweisen können, dass die Mahlzeit zu einem Preis angeboten wird, der mindestens dem Selbstkostenpreis entspricht.

Wenn die Mahlzeiten in einer Betriebskantine nicht unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, gibt es kein Problem hinsichtlich der Kumulation mit Mahlzeitschecks. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Wahl, die Mahlzeit mit einem Mahlzeitscheck zu bezahlen oder nicht. Wenn er mit einem Mahlzeitscheck bezahlt, darf Geld zurückgegeben werden, wenn die Mahlzeit weniger als den Realwert des Mahlzeitschecks ausmacht.

Die letztgenannte Situation muss jedoch die Ausnahme bleiben. Es ist nicht Sinn und Zweck, dass ein Teil des Arbeitgeberanteils am Mahlzeitscheck dem Arbeitnehmer systematisch in Form von Geld erstattet wird.

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

Öko-Schecks

Ein Öko-Scheck ist ein Vorteil, der dem Arbeitnehmer in Form von (Öko-)Schecks geährt wird, mit denen die Arbeitnehmer Produkte und Dienstleistungen mit einem ökologischen Charakter erwerben können.

Öko-Schecks werden in Papierform oder elektronischer Form übermittelt.

Es wird davon ausgegangen, dass sie dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt, zu dem die Gutschrift auf dem Öko-Scheckkonto eingeht, überreicht werden. Das Öko-Scheckkonto ist eine von einem anerkannten Aussteller verwaltete Datenbank, in der eine bestimmte Anzahl elektronischer Öko-Schecks gespeichert werden.

Öko-Schecks (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23798>) entsprechen dem **Lohnbegriff, es sei denn**, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden **Bedingungen erfüllen**.

Öko-Schecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen stets dem Lohnbegriff. Öko-Schecks dürfen jedoch ganz oder teilweise als Ersatz oder Umwandlung für Mahlzeitschecks überreicht werden (sofern alle nachfolgend angegebenen Bedingungen erfüllt werden).

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Bestimmungen im Vertrag

Das KAA oder individuelle Abkommen bestimmen den maximalen Nennwert des Öko-Schecks, mit einem Höchstbetrag von 10,00 EUR pro Scheck, sowie die Häufigkeit der Gewährung von Schecks während eines Kalenderjahres.

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

Alle Schecks, die gewährt wurden, ohne dass diese Bedingung erfüllt wurde, werden als Lohn betrachtet.

Gültigkeitsdauer

Auf dem Öko-Scheck in Papierform muss deutlich angegeben sein, dass seine Gültigkeitsdauer auf 24 Monate ab dem Datum seiner Zurverfügungstellung für den Arbeitnehmer begrenzt ist. Alle Öko-Schecks in Papierform, auf denen diese Information nicht enthalten ist, werden als Lohn betrachtet.

Die Gültigkeitsdauer der elektronischen Öko-Schecks ist überdies auf 24 Monate begrenzt, gerechnet ab dem Zeitpunkt, zu dem der elektronische Öko-Scheck oder das Ökoscheckkonto gewährt wurde.

Ökologischer Charakter

Auf dem Öko-Scheck in Papierform ist deutlich angegeben, dass er ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden darf, die in der Anlage des in der NAR geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 98 vom 22. Februar 2009 über die Öko-Schecks aufgenommen sind (<http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm>).

Ein elektronischer Öko-Scheck darf ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden, die in der Anlage des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 98 aufgenommen sind.

Umtausch in Geld

Öko-Schecks können weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Öko-Schecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 250,00 EUR betragen.

Angaben auf der Abrechnung

Die Anzahl der Öko-Schecks und ihr Bruttobetrag werden auf der Abrechnung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>) angegeben, im Sinne von Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer.

Kontrolle vor der Nutzung

Vor der Nutzung der elektronischen Öko-Schecks kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer der Öko-Schecks überprüfen, die erteilt, aber noch nicht benutzt wurden.

Wahl für elektronische Öko-Schecks

Die Wahl für elektronische Öko-Schecks wird durch ein kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene geregelt, ggf. im Rahmen eines sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens. Wenn kein derartiges Abkommen geschlossen werden kann, wird die Wahl für die elektronischen Öko-Schecks durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt.

Für Arbeitnehmer im Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit kann die Wahl im Rahmen eines vorangegangenen sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens geregelt werden.

Anerkannter Aussteller

Öko-Schecks in elektronischer Form können nur von einem Aussteller zur Verfügung gestellt werden, der gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird.

Elektronische Öko-Schecks, die von einem Aussteller herausgegeben wurden, dessen Zulassung widerrufen wurde oder abläuft, gelten bis zum Ablaufdatum der Gültigkeitsdauer.

Diebstahl oder Verlust der Karte

Die Benutzung der elektronischen Öko-Schecks darf für den Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die durch kollektives Arbeitsabkommen auf sektorieller oder Unternehmensebene festzulegen sind, oder durch die Arbeitsordnung, wenn die Gewährung durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt ist.

Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers im Falle von Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten, wenn die Verwaltung sowohl elektronische Mahlzeitschecks als auch elektronische Öko-Schecks ausstellt. Wenn der Arbeitgeber nur elektronische Öko-Schecks gewährt, dürfen die Kosten des Ersatzträgers nicht mehr als 5,00 Euro betragen.

Öffentlicher Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor können für ihre Beamten (sowohl für vertragliche, als auch statutarische Beamte) unter denselben Bedingungen wie Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und Paritätsausschüsse fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Öko-Schecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Sport-/Kulturschecks

Sport-/Kulturschecks entsprechen dem **Lohnbegriff, es sei denn**, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden **Bedingungen** erfüllen.

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

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Sport-/Kulturschecks muss in einem KAA enthalten sein, das auf Sektor- oder Unternehmensebene abgeschlossen wurde, oder in einem individuellen Vertrag festgelegt sein, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt.

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

Alle Schecks, die gewährt wurden, ohne dass diese Bedingung erfüllt wurde, werden als Lohn betrachtet.

Gültigkeitsdauer

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

- von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 08.08.1980 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=08#Art.2) gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder
- von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände (Hockey, Boxen, Fußball oder Golf) gehören.

Umtausch in Geld

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

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Sport-/Kulturschecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 100,00 EUR betragen.

Öffentlicher Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor können für ihre Beamten (sowohl für vertragliche, als auch statutarische Beamte) unter denselben Bedingungen wie Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und Paritätsausschüsse fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Sport-/Kulturschecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Geschenke und Geschenkschecks

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

- Sie werden anlässlich des **Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 35,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 35,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten des Arbeitnehmers zu erhöhen ist.

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

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

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer **ehrenvollen Auszeichnung** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 105,00 EUR nicht.

Mit ‚ehrenvoller Auszeichnung‘ ist eine offizielle oder bürgerliche Auszeichnung gemeint, die außerhalb des Unternehmens verliehen wird, wie ein Ehrenzeichen oder ein Ritterorden, eine Dekoration, Laureat der Arbeit usw. (eine Anerkennung anlässlich eines Jubiläums im Unternehmen - z.B. 20 Jahre Dienst - wird deshalb nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet).

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner **Versetzung in den Ruhestand** gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 105,00 EUR und höchstens 875,00 EUR beträgt.

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

Dienstalterszulage

Eine Dienstalterszulage in bar, Sachvorteilen oder in Form von Einkaufsgutscheinen ist kein Lohn, wenn sie auf folgende Weise gewährt wird:

1. höchstens **zwei Mal** während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber:
 - frühestens in dem Kalenderjahr, in dem er 25 Jahre bei dem Arbeitgeber im Dienst war,
 - die zweite Zulage frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 35 Jahre bei dem Arbeitgeber im Dienst war,
2. wenn der **Höchstbetrag** nicht höher ist als:
 - das Einfache des Bruttobetrags des Monatsgehalts für 25 Dienstjahre,
 - das Doppelte des Bruttobetrags des Monatsgehalts für 35 Dienstjahre.

Wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, ist nur der Teil in Höhe dieses Betrags von Beiträgen befreit.

Abweichend davon kann ein Arbeitgeber auch dazu übergehen, den Vorteil in Abhängigkeit des durchschnittlichen Bruttobetrags eines Monatslohns in seinem Unternehmen festzulegen. Arbeitgeber, die diese Möglichkeit wählen, müssen je Kalenderjahr den durchschnittlichen Bruttobetrag eines Monatslohns im Unternehmen auf Basis des Verhältnisses zwischen den gezahlten Löhnen und der Anzahl der Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres festlegen.

Während eines Kalenderjahres darf ein Arbeitgeber beide Berechnungsarten nicht zusammen anwenden. Falls dies der Fall ist, werden alle während dieses Kalenderjahres gewährten Dienstalterszulagen als Lohn betrachtet.

Arbeitgeber, die sich auf diese Beitragsbefreiung berufen, müssen auf Ersuchen des LSS alle Elemente und Berechnungen vorlegen, die eine Beurteilung der Frage zulassen, ob die bewilligten Vorteile die Höchstbeträge nicht überschreiten.

Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

Beträge, die als Ergänzung zu den Vorteilen betrachtet werden müssen, die für die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit gewährt werden, werden nicht als Lohn betrachtet. Daher muss der Begriff des sozialen Vorteils einschränkend interpretiert werden. Es handelt sich ausschließlich um Ergänzungen zu:

- den gesetzlichen Pensionen;
- Arbeitslosengeld einschließlich des Beitrags seitens des LFA für Personen in Laufbahnunterbrechung oder Zeitkredit;
- Familienbeihilfen;
- Leistungen im Falle einer (Berufs-) Krankheit oder eines (Arbeits-) Unfalls.

Die Ergänzungen, die nicht in eine dieser Kategorien fallen, sind deshalb nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Es handelt sich dann zum Beispiel um eine Ergänzung des Eingliederungseinkommens, einer Beihilfe für Behinderte, von Jugend- und Seniorenurlaub...

In Anbetracht der Vorteile, die der Arbeitgeber ergänzend zu einem sozialen Vorteil bezahlt, der vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist, werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Dies bedeutet keineswegs, dass für diese Vorteile kein besonderer Arbeitgeberbeitrag zu entrichten wäre. Dies ist z. B. der Fall bei einer Leistung zusätzlich zur gesetzlichen Pension, für die noch 8,86 % geschuldet werden.

Es gibt eine besondere Regelung für die Zusatzpension für entlohnte Sportler. Das Gesetz vom 28.04.2003 über die Zusatzpensionen ermöglicht für Sportler eine Auszahlung ab 35 Jahren. Darauf werden ebenfalls 8,86 % geschuldet.

Die Zusatzentschädigungen im Rahmen **des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) oder eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigung (SAEA)**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als eine Zusatzentschädigung zusätzlich zu einem sozialen Vorteil. Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies auch für die Fortzahlung der Zusatzentschädigungen bei Arbeitslosigkeit, die nicht in den Anwendungsbereich der Bestimmungen über den Sonderbeitrag SAB und SAEA fallen (Gesetz vom 27.12.2006).

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

- als Lohnempfänger weder bei einem Arbeitgeber, der nicht der Arbeitgeber ist, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber, der zu derselben Gruppe gehört.
- als Selbstständiger im Hauptberuf, sofern die Tätigkeiten weder bei einem Arbeitgeber ausgeübt werden, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber derselben Gruppe.

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

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

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

Großzügigkeiten

Einige Vorteile sind tatsächlich Großzügigkeiten und werden aus diesem Grund nicht als Lohn betrachtet. Um als Großzügigkeit betrachtet zu werden, muss es sich auf jeden Fall um

1. Vorteile handeln, die der Arbeitgeber spontan anlässlich eines besonderen Ereignisses
 - im Unternehmen (z. B. des 50-jährigen Bestehens des Unternehmens)
 - oder im Leben des Arbeitnehmers (z. B. bei einem großen Brandschaden am Haus des Arbeitnehmers)
2. sofern es in dem Unternehmen nicht üblich ist, derartige Vorteile zu gewähren,
3. sofern der Arbeitnehmer darauf keine Ansprüche geltend machen kann
4. und sofern kein direkter Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt.

Preisvorteile

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

- Es muss sich um Rabatte auf Produkte handeln, die der Arbeitgeber verkauft oder herstellt oder um Rabatte auf Dienstleistungen, welche der Arbeitgeber erbringt;
- die Menge der an jeden Arbeitnehmer verkauften Produkte oder der für ihn erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer auf diese Bedingung hinweisen und muss nachweisen können, dass er dies getan hat;
- der Rabatt oder der Preisnachlass darf 30 % des Normalpreises nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss den Normalpreis nachweisen können. Der Normalpreis ist der Preis, den der Arbeitnehmer als Privatverbraucher hätte bezahlen müssen, wenn er nicht beim Arbeitgeber gearbeitet hätte, der das Produkt herstellt oder verkauft oder die Dienstleistung erbringt. Wenn der Arbeitgeber nicht direkt Produkte oder Dienstleistungen an Privatkunden liefert, wird als Normalpreis der Preis betrachtet, den ein Privatkunde mit einem Profil, der mit dem des Arbeitnehmers vergleichbar ist, im Einzelhandel zahlen muss;
- der Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis des Produkts oder der Dienstleistung nicht unterschreiten. Der Arbeitgeber muss den Selbstkostenpreis nachweisen können.

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

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

Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienoptionen

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

Gewinnbeteiligungen

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

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

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

Aktien

Der durch die Emission von Aktien mit Preisnachlass erworbene Vorteil gemäß Artikel 609 des Gesellschaftsgesetzbuchs (dem früheren Artikel 52septies der koordinierten Gesetze über die Handelsgesellschaften), mit anderen Worten, Namensaktien, die den Personalmitgliedern einer Gesellschaft gewährt werden, die im Grunde für fünf Jahre ab Zeichnung unübertragbar sind und deren Emissionspreis höchstens 20% unter dem normalen Marktwert der Aktie liegt.

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

Aktienoptionen

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

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

PC-Plan

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

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

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

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

Für 2006 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1.600,00 EUR,
für 2007 beträgt diese Summe 1.630,00 EUR,
für 2008 beträgt diese Summe 1.660,00 EUR.

Ausführlichere Informationen über die Bestimmungen des PC-Plans und die durch den Plan zu erfüllenden Bedingungen sind erhältlich beim FÖD Finanzen, Tel. 02 788 51 56.

Einmalige Innovationsprämie

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

Für die einmalige Prämie müssen keine LSS-Beiträge gezahlt werden, sofern folgenden Bedingungen entsprochen wurde:

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

Um für die Innovationsprämie in Betracht zu kommen, muss man beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie einen Projektvorschlag zur Validierung einreichen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Generaldirektion Qualität und Sicherheit, Dienst Normung und Wettbewerbsfähigkeit, WTC III, Avenue Simon Bolivar / Simon Bolivarlaan, 16 - 1000 Brüssel. Telefon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-Mail: innovatiepremie@economie.fgov.be.

Sobald der Projektvorschlag vom FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie genehmigt wird, müssen sowohl die Namen der Begünstigten als auch die Beträge dieser Prämie dem LSS im Monat nach der Gewährung der Prämie mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber sendet die Liste der betreffenden Arbeitnehmer (mit ihrer ENSS), der gewährten Beträge und der vom FÖD Wirtschaft zugeteilten Aktennummer per E-Mail an: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Ansprechpartner ist Frau A. Desoete (Tel. 02 509 34 15).

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Dieses Gesetz vom 03.07.2005, durch das die oben genannten Bedingungen festgelegt werden, tritt am 01.01.2006 in Kraft und wird für 2017-2018 verlängert.

Einmalige ergebnisgebundene Vorteile

Die einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile sind vom Lohnbegriff bis zu einem Betrag von maximal 3.169,00 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer sowie pro Kalenderjahr und Arbeitgeber ausgeschlossen (nicht indexiert). Der Höchstbetrag wird jeweils am 1. Januar an den Index angepasst. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Systems der Indexblockierung wird sowohl für den Referenzindex vom November 2012 als auch für den Gesundheitsindex vom November 2015 der geglättete Index verwendet. Das Ergebnis wird auf den höheren Euro-Betrag aufgerundet.

Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, sowie Arbeitnehmer und Einrichtungen, die im Gesetz vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen genannt werden. Der öffentliche Sektor ist daher größtenteils ausgeschlossen. Das System kann sowohl für Arbeitnehmer gelten, die in Ausführung eines Arbeitsvertrags arbeiten, als auch für andere, die unter der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers Leistungen erbringen (z. B. Lehrverträge und statutarisches Personal).

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

Um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden, müssen diese Vorteile folgende Bedingungen erfüllen:

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

Einmalige Vorteile unterliegen nur einem besonderen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 33 % und einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 %, den Arbeitnehmer für alle ab 01.01.2013 gezahlten Beträge bis zu einer Höhe von 3.100,00 EUR, ab 01.01.2016 bis zu einer Obergrenze von 3.169,00 EUR pro Kalenderjahr, nicht indexiert und einschließlich des Solidaritätsbeitrags des Arbeitnehmers, schulden. Auch für Aushilfskräfte ist dies der Arbeitgeber, der den Sonderbeitrag schuldet, somit das Unternehmen für Aushilfsarbeit.

Bei Überschreitung des Höchstbetrags unterliegt nur die Lohndifferenz den normalen Sozialversicherungsbeiträgen.

Ausschlüsse

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

- Die Prämie in Höhe von maximal 200,00 EUR anlässlich einer **Heirat** oder des gesetzlichen Zusammenwohnens (als Barzahlung, Geschenk oder in Form von Gutscheinen gewährt). eine Hochzeitsprämie von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;
- Die in Form von **Arbeitsgeräten** oder **Arbeitskleidung** gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, **Arbeitsgeräte** oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Die Beträge, die Arbeitnehmern zum **Beitritt in eine Gewerkschaft** gewährt werden, für höchstens 135,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2008.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherheit in Form von **Marken** gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Die Erstattungen für Personen, die eine Haupttätigkeit in einer Bildungseinrichtung ausüben (Lehrkraft, Verwaltungsangestellte usw.), und als zusätzliche Leistung für den gleichen Arbeitgeber eine Aufsichts- oder Betreuungstätigkeit wahrnehmen. Es handelt sich um die **Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen** (mit Ausnahme aller anderen Bildungseinrichtungen) und/oder die Betreuung von Schülern beim **Schülertransport** (darunter auch in der Bildungseinrichtung, die den Transport organisiert).
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder 13bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der **Betriebskantine**.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die **Ausgleichsruhetage im Bausektor** mit einem Maximum von zwölf Tagen.
- Die Entschädigung, die dem Lohn für den **Feiertag** oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstagesregelung betrifft.
- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem **Fahrrad** zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet. Für 2017 entspricht der Höchstbetrag 0,23 EUR pro Kilometer.
- Die durch kollektives Arbeitsabkommen festgestellte pauschale **Entschädigung für Ferienlager**, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (ab 01.07.2017 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 39,10 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Die **Entlassungsentschädigung** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t128>), auf die Arbeiter Anspruch haben, die ab 01.01.2012 entlassen werden.

- Die **Entlassungsentschädigung** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t145>), die ab 01.01.2014 gewährt wird.
- Ab 01.12.2015 bestimmte Überstunden für auf Vollzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer im Horeca-Sektor.
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invalidenversicherung, **Sektor Gesundheitspflege**, fallen:
 - Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
 - Haushalts- oder Ortszulage;
 - alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis einschließlich zum 31.12.1990 keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
 - Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen des Personals der Feuerwehr in einer Hilfeleistungszone;
 - die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf **vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit** gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.

Grenzüberschreitende Beschäftigung

Grundsätzliches

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

Kein Abkommen

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

Weitere Informationen erhalten Sie beim LSS/Überseeische soziale Sicherheit (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html), Jozef II-straat 47 / Rue Joseph II 47, 1000 Brüssel, Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Multi- und bilaterale Abkommen

Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein

Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats

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

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Um zu ermitteln, ob die Vorschriften bei gleichzeitigen Aktivitäten, über die hier Auskunft erteilt wird, anwendbar sind, werden ausschließlich Leistungen berücksichtigt, die in einem Mitgliedstaat erbracht werden, der mindestens 5 % des Lohns und/oder der Arbeitszeit des Arbeitnehmers darstellen. Wenn daher jemand z. B. 94 % seiner Leistungen im Mitgliedstaat A erbringt, 3 % im Mitgliedstaat B und 3 % im Mitgliedstaat C, ist für die Gesamtheit seiner Leistungen die Gesetzgebung von Mitgliedstaat A anwendbar, da diese Situation gemäß der Regel Arbeiten in einem Land beurteilt werden muss.

Bei gleichzeitiger Arbeit als Lohnempfänger auf dem Hoheitsgebiet verschiedener Mitgliedsstaaten muss zuerst überprüft werden, ob der Arbeitnehmer einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt (mindestens 25 % der Arbeitszeit oder des Lohns).

Wenn der Arbeitnehmer **einen erheblichen Teil** seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes anwendbar, unabhängig davon, ob er seine Leistungen für einen oder mehrere Arbeitgeber erbringt und unabhängig vom Mitgliedstaat, in welchem der oder die Arbeitgeber seine Niederlassung hat oder haben.

Wenn der Arbeitnehmer **NICHT einen erheblichen Teil** seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt, geltende folgende Regeln.

- Wenn er aber nur für einen Arbeitgeber arbeitet, gilt die Gesetzgebung des Mitgliedstaats, in welchem der Arbeitgeber seine Niederlassung hat.
- Wenn er dagegen für mehrere Arbeitgeber arbeitet, die alle im gleichen Mitgliedstaat niedergelassen sind, ist die Gesetzgebung dieses Mitgliedstaats anwendbar.
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, die in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen einer das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des anderen Mitgliedstaats anwendbar (gilt seit 28.06.2012 mit einer Übergangsphase bis 28.06.2022 für Arbeitnehmer, die auf Basis der früheren Vorschriften der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaats unterlagen, soweit diese Situation unverändert bleibt und er nicht selbst um Anwendung der neuen Vorschrift ersucht).
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, von denen mindestens zwei in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen keiner das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes des Arbeitnehmers anwendbar.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die o.a. Gesetzgebung auf alle Leistungen anwendbar ist. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet, muss jeder Arbeitgeber der Einrichtung der Sozialen Sicherheit des befugten Mitgliedsstaats beitreten. Die A1-Erklärung zur Begründung der Sozialversicherungspflicht ist bei der zuständigen Einrichtung dieses Mitgliedsstaats zu beantragen. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch.

- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt (mindestens 25 % der Arbeitszeit oder des Lohns), ist die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung mehrerer Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten arbeitet, sogar dann, wenn er nicht in seinem Wohnland arbeitet, ist ebenfalls die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und keine Leistungen in seinem Wohnland erbringt, ist die Gesetzgebung des Landes anwendbar, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

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

- Es handelt sich um einen Arbeitnehmer, der eine übergreifende Funktion innerhalb der Gruppe ausübt, so dass die tatsächlich für jedes

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

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten bestimmt die Verordnung (EG) 883/2004 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedsstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (z. B. die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbstständiger usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung können Sie sich auch an das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, wenden.

Diese Direktion kann außerdem Informationen über Regeln erteilen, die für Personen gelten:

- die unter eine Sonderverordnung für **Beamte** fallen und entweder in mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten oder gleichzeitig als Lohnempfänger und/oder nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten.
- die an Bord von Binnenschiffen mit einem **Rheinschiffahrtssertifikat** in Belgien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden oder im Großherzogtum Luxemburg arbeiten.

Entsendung

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

- die vorgesehene Dauer der Beschäftigung im anderen Land dauert nicht länger als 24 Monate;
- der Arbeitgeber führt eine wichtige wirtschaftliche Tätigkeit im entsendenden Land aus. Die alleinige Buchführung wird jedoch nicht als eine wirtschaftliche Tätigkeit betrachtet;
- während der gesamten Entsendeperiode muss weiterhin ein Verhältnis der Unterordnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen;
- der Arbeitnehmer war vor der Entsendung im entsendenden Land sozialversichert;
- der Arbeitnehmer wird nicht als Vertretung für einen Arbeitnehmer entsendet.

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

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (A1-Erklärung) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Der Arbeitgeber kann über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch).

Nach 24 Monaten kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes unterliegen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Verwaltungen der betreffenden Mitgliedsstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, in Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können elektronisch über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss) gestellt werden.

Die Verordnung 1408/71

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Wenn der Arbeitnehmer für Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes anwendbar, sobald er einen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt. Es darf sich daher nicht um einen erheblichen Teil der Leistungen handeln. Es gelten spezifische Regeln für Arbeitnehmer, die im internationalen Transport beschäftigt sind.

Entsendung

Die Entsenderegeln sind nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch; eine Ausnahme davon bildet die maximale Entsendezeit. Die erste Entsendezeit ist auf 12 Monate statt auf 24 Monate beschränkt.

Wenn wegen unvorhergesehener Umstände die Dauer der Arbeiten im Ausland verlängert wird und 12 Monate überschreitet, ist das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt ist, für höchstens 12 weitere Monate anwendbar, soweit die zuständige Anstalt des Empfangslandes damit einverstanden ist. Zu diesem Zweck beantragt der Arbeitgeber vor Ablauf der ersten Jahresfrist eine Verlängerung der Entsendung (Erklärung E102) bei der zuständigen Anstalt des entsendenden Landes und sendet dieses Formular an die zuständige Anstalt des Empfangslandes.

Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Verwaltungen der betreffenden Mitgliedsstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, in Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können auch elektronisch über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) gestellt werden.

Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder

Inhaltlich sind die Bestimmungen dieses Abkommens nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch. Dieser Vertrag gilt für die Staatsangehörigen folgender Länder, sofern die Verordnung (EG) 883/2004 nicht anwendbar ist: **Belgien, Österreich, Spanien, Großherzogtum Luxemburg, Niederlande, Portugal, Türkei und Italien.**

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

Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder

Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

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

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

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

Entsendung

Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsenderegeln sind nahezu mit denen der EG-Verordnung identisch; eine Ausnahme davon bildet die maximale Entsendezeit. Die Entsendezeit kann zwischen 1 und 5 Jahren betragen, während die EWG-Verordnung 24 Monate vorsieht.

Anträge auf Entsendung und eventuelle Anträge auf Verlängerung können elektronisch gestellt werden über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm).

Alle weiteren Informationen dazu erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in Niederländisch und 02 509 26 44, (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch.

Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit

Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien aus in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnungen (EWG) 1408/71 und (EG) 883/2004 nicht gelten, und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig sein kann, kann er wahlweise und gegebenenfalls zusätzlich zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im betreffenden Land eine Mitgliedschaft erwerben beim LSS/Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html), Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

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

Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

Bestimmte Sozialversicherungsabkommen sind auf die Staatsbürger der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, das ihre Entsendung nicht vorsieht, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum von 6 Monaten, verlängerbar um 6 Monate, entsendet werden, sofern alle anderen Entsendebedingungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber kann über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44, <mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be> in Französisch).

Begrenzte Sozialversicherungspflicht

Privatsektor

Einige Personen unterliegen nicht allen Regelungen der sozialen Sicherheit. Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

Privatsektor, mit Ausnahme von Unterrichtsanstalten und PMS-Zentren

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

Art von Arbeitnehmer	Pensionen	Arbeitslosigkeit	KIV, Gesundheitspflege und Entschädigungen	Jahresurlaub
Lehrlinge - Vertrag alternierende Ausbildung (*)	/	/	/	Ja
Ärzte in Ausbildung	/	/	Ja	/
Jugendliche (*)	/	Ja	Ja	Ja
Sportler	Ja	Ja	Ja	/
Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau	Ja	Ja	Ja	/
Tageseltern	Ja	Ja	Ja	/
Einige ausländische Stipendiaten	/	/	Ja	Ja

(*) Die Beschränkung auf die angegebenen Regelungen gilt nur bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem die Lehrlinge, Praktikanten oder Jugendlichen 18 Jahre alt werden. Ab dem 1. Januar des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 Jahre alt werden), fallen sie unter alle Regelungen.

Freier nicht-universitärer Hochschulunterricht

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

- KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen)
- Arbeitslosigkeit
- Pensionen

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

Die o.a. Personalmitglieder werden nicht durch den Schulträger, sondern durch den öffentlichen Dienst gemeldet, der sie bezahlt. Personalmitglieder, die jedoch Leistungen erbringen, für die sie direkt vom Schulträger ein Gehalt empfangen, unterliegen für diese Leistungen allen in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommenen Regelungen. Der Schulträger meldet sie für diese Leistungen beim LSS.

Freier universitärer Hochschulunterricht

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

Mit akademischem Personal ist Folgendes gemeint:

- das definitiv ernannte, selbständige, akademische Personal der freien Universitäten der Flämischen Gemeinschaft;
- das definitiv ernannte, akademische und wissenschaftliche Personal der freien Universitäten der Französischen Gemeinschaft.

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

freie PMS-Zentren

Für Personal von Privatpersonen, die einen Schul- und Berufsberatungsdienst oder ein psycho-medizinisch-soziales Zentrum einrichten und eine Gehaltssubvention von einer Gemeinschaft empfangen, ist das Gesetz begrenzt auf folgende Bereiche:

- KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen)
- Arbeitslosigkeit
- Pensionen

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

Zusätzliche Informationen - Meldung von Jugendlichen

Alle Jugendlichen können bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 werden, eine begrenzte Beitragspflicht in Anspruch nehmen. Sie ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

Um sie von normalen Arbeitnehmern in der Dmfa zu unterscheiden, muss man spezifische Codes im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ benutzen, um diese Jugendlichen bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 werden, melden zu können.

- **022** für junge Handarbeiter, die mit einem Pauschalloon angegeben werden
- **026** für junge Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zum Holzwirtschaftsfonds geschuldet wird (Kat 029)
- **027** für einfache junge Arbeitnehmer Handarbeiter
- **044** für junges „Hauspersonal“
- **047** für junge Künstler
- **486** für junge Arbeitnehmer Geistesarbeiter, die mit einem Pauschalloon angegeben werden
- **487** für einfache junge Arbeitnehmer Geistesarbeiter.

 Zusätzliche Informationen - Freie Universitäten

Integration von Hochschulpersonal in freie Universitäten

Da die Universität Arbeitgeber der übertragenen Personalmitglieder der Hochschulen wird, die in eine freie Universität integriert werden, muss dieses Personal unter **Kategorie 075** der freien Universitäten angegeben werden, auch wenn die Föderation Wallonien-Brüssel oder das Flämische Ministerium für Unterrichtswesen und Ausbildung weiter die Zahlungs- und Meldepflichten wahrnehmen.

Meldung des Personals der freien Universitäten ab 1/2015

In der Dmfa muss das Personal dieser freien Universitäten im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Codes angegeben werden:

Arbeitnehmerklasse	ANKZ	Art
Definitiv ernanntes Personal	675	0
Zeitweiliges Lehrpersonal, wissenschaftliches Personal, das nicht in den Anwendungsbereich der Regelung des Jahresurlaubs für den Privatsektor fällt.	493	0
Nicht administratives und technisches Personal, das der Jahresurlaubsregelung des Privatsektors unterliegt	491	0
Stipendiaten aus Ländern außerhalb der Europäischen Union ohne Sozialversicherungsabkommen mit Belgien	498	0
Verwaltungsangestellte und technisches Personal	495	0
Arbeiter	015	1

Öffentlicher Sektor

Einige Personen unterliegen nicht allen Regelungen der sozialen Sicherheit. Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

Staat, Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist

Das Gesetz ist auf den Sektor **KIV-Gesundheitspflege beschränkt** für:

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

Die ersten beiden Kategorien werden nicht mehr beim LSS gemeldet, wenn sie ihre Funktionen im Ausland ausüben und dort ihren administrativen Wohnort haben. Personen, die zur letzten Kategorie gehören, sind nicht mehr versicherungspflichtig, wenn sie durch ihre jeweiligen repräsentativen Organisationen ins Ausland entsandt werden, um dort eine Funktion auszuüben. Ab dem 1. Quartal 2015 müssen jedoch auch die Pensionsbeiträge statutarische Beamten über das LSS angegeben werden (siehe auch „Zusätzliche Informationen – Meldung von Beamten mit Verwaltungsstandort im Ausland“).

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die **Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen**, für folgende Personen begrenzt:

- statutarische, nicht definitiv ernannte Personen;
- Praktikanten in der Kündigungsfrist;
- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

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

Die Regelungen für **Arbeitsunfälle** und **Berufskrankheiten** sind für bestimmte Arbeitnehmerkategorien stets anwendbar (siehe folgenden Absatz).

Gemeinnützige Einrichtungen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist

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

Die multifunktionelle Meldung (DmfA) wurde angepasst, um diese Arbeitnehmer melden zu können.

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

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

Wenn statutarische Personen Anspruch auf eine Pension erheben können, die nicht durch die Pensionsregelung für normale Arbeitnehmer vorgesehen ist, ist die Anwendung des Gesetzes auf den **Sektor KIV-Gesundheitspflege begrenzt**.

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

- in einer öffentlichen Einrichtung der sozialen Sicherheit;
- im [Belgischen Institut für Postdienste und Telekommunikation](#);
- im [Institut für die Gleichstellung von Männern und Frauen](#);
- im [Föderalen Wissenszentrum für die Gesundheitspflege](#);
- in der [Föderalen Agentur für die Sicherheit der Lebensmittelkette](#);
- in der [Föderalen Agentur für Arzneimittel und Gesundheitsprodukte](#);
- im [Föderalen Planungsbüro](#);
- im [Zentralen Dienst für die soziale und kulturelle Aktivität des Ministeriums der Landesverteidigung](#);
- im [Nationalen Geographischen Institut](#);
- im [Belgischen Interventions- und Erstattungsbüro](#);
- in der [Gebäuderegie](#);
- in der [Föderalen Agentur für den Auffang von Asylsuchenden](#).

Für Stipendiaten, die für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, ein Spezialisierungsstipendium, ein Forschungsstipendium oder ein Reisestipendium berechtigt sind und die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens zur sozialen Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der **Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege)** begrenzt.

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

- Personal, das durch einen Arbeitsvertrag mit der [HR Rail](#), öffentlichen Gesellschaften zur Personenbeförderung, Kirchenräten, zugelassenen Gesellschaften für den Bau preisgünstiger Wohnungen usw. gebunden ist,
- bezahlte Geschäftsführer von gemeinnützigen Einrichtungen, die sich hauptsächlich der täglichen Verwaltung oder der täglichen Leitung dieser Einrichtungen widmen und die keine statutarisch festgelegte Pensionsregelung genießen;
- Gebühreneinnehmer, Wärter und Schleusenwärter der Be- und Entwässerungsgenossenschaften.

Unterricht

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

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

- Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals des Universitätsunterrichts und Mitglieder des Lehrkörpers und des Verwaltungspersonals anderer Unterrichtsanstalten, die:
- Ansprüche auf eine Alterspension zu Lasten der Staatskasse oder kraft Rechtsvorschriften geltend machen, mit Ausnahme derer, die für normale Arbeitnehmer gelten;
- Praktikant des Gemeinschaftsunterrichts sind;
- hinsichtlich der Pension Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts gleichgestellt sind.
- das definitiv ernannte, selbstständige, akademische Personal und das definitiv ernannte, selbstständige Verwaltungs- und technische Personal der Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), des Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), der Universität Gent und des Universitair Centrum Antwerpen.

Für die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens zur sozialen Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der **Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege)** beschränkt.

Zusätzliche Informationen - Meldung von Leitern im öffentlichen Sektor

In der DmfA werden Amtsträger in einer Managementfunktion im öffentlichen Sektor im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der Kennzahl Arbeitnehmerkennzahl

- **675** Typ 0 angegeben: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung und Pensionsbeiträge zahlen müssen

Ab dem 1. Quartal 2015 ist der Sonderbeitrag von 1,40 %, der für statutarische Arbeitnehmer geschuldet wird, in der Gesamtsumme der Arbeitgeberbeiträge für diese Arbeitnehmer inbegriffen.

Zusätzliche Informationen - Meldung von Beamten mit Verwaltungsstandort im Ausland

Ab dem ersten Quartal 2015 werden in der DmfA die Personen mit definitiv ernanntem Statut und die in den Militärdienst einberufenen oder wiedereinberufenen Personen, die ihre Funktionen **im Ausland** ausüben, im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ und mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl angegeben

- **676**

Für diese statutarischen Personalmitglieder darf kein einziger Block 90018 „Leistung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ oder Block „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ angegeben werden.

Nur der Pensionsbeitrag für den öffentlichen Sektor der statutarischen Beamten (Beitragscode 815 Typ 0) wird für diese Arbeitnehmer geschuldet.

Die Capelo-Blöcke 90411, 90412 und 90413 sind künftig für diese Arbeitnehmer auszufüllen.

Verpflichtungen

Verpflichtungen gegenüber dem LSS

Allgemeines

Arbeitgebern, die Personalmitglieder beschäftigen oder beschäftigt haben, die unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit fallen, haben eine Reihe von Verpflichtungen. Dritte (Fonds für Existenzsicherheit, Urlaubskassen usw.), die Arbeitnehmern Löhne zahlen, für die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, sind Arbeitgebern gleichgesetzt.

Die Zahlung der Beiträge

Allgemeine Regel

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

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

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

Vorschüsse

Grundsätzliches

Die meisten Arbeitgeber schulden dem LSS Vorschüsse. Hier kann ein Arbeitgeber überprüfen, ob er Vorschüsse schuldet und wie er den entsprechenden Betrag berechnen muss.

Der Betrag der Vorschüsse wird vom LSS selbst berechnet und dem Arbeitgeber oder seinem Sozialsekretariat mitgeteilt. Arbeitgeber, die keinem anerkannten Sozialsekretariat angeschlossen sind, erhalten jeden Monat einen Brief des LSS mit einer vollständigen Berechnung des Vorschusses und einer besonderen strukturierten Mitteilung, die der Arbeitgeber nur bei Zahlung des Vorschusses verwenden kann. Sollte dieser Brief Anlass zu Fragen geben, kann sich der Arbeitgeber an den Kontenführer der Direktion Einnahme des LSS wenden.

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

Zahlungsangaben

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

Die Stichtage für Zahlungen an das LSS sind deshalb:

Art der Einzahlungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1. monatlicher Vorschuss	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
2. monatlicher Vorschuss	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
3. monatlicher Vorschuss	5. April	5. Juli	5. Oktober	5. Januar
Saldo	30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

Fristen und Beträge

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

1. Möglichkeit: kein Vorschuss

Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorletzte Quartal (k-2) entspricht höchstens 4.000,00 EUR: Der Arbeitgeber muss für das Quartal keine Vorschüsse leisten. Die Beiträge dürfen als einmalige Zahlung an das LSS überwiesen werden.

Hinweis: Muss ein Arbeitgeber für (k-2) keine Meldung einreichen, schuldet er die pauschalen Vorschüsse, außer wenn es sich für die beiden ersten Monate der Beschäftigung um einen neuen Arbeitgeber handelt (da er im vorletzten Monat (n-2) keine Arbeitnehmer beschäftigt hatte).

2. Möglichkeit: pauschale Vorschüsse

Betrag der Pauschale	450,00 EUR;	700,00 EUR
Welche Arbeitgeber?	alle Arbeitgeber mit Ausnahme der Arbeiter des Bausektors	Nur Arbeiter von Arbeitgebern, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Bauwesen fallen (ihre Angestellten unterliegen der nebenstehenden allgemeinen Regelung)
Welche Arbeitnehmer?	alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Arbeiter des Bausektors Mitgerechnet werden: ■ Arbeitnehmer, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp OTH oder EXT angegeben werden Nicht mitgerechnet werden: ■ Arbeitnehmer, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW oder STU angegeben werden ■ Frühpensionierte	Arbeiter, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Bauwesen fallen Mitgerechnet werden: ■ Arbeiter, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW angegeben werden Nicht mitgerechnet werden: ■ Arbeitnehmer, die in der Dimona mit einem anderen Arbeitnehmertyp als BCW anzugeben sind ■ Frühpensionierte
sind (ist) zu zahlen, wenn	■ Der Arbeitgeber schuldet keine Beiträge für das vorletzte Quartal (k-2), auch wenn er Beiträge für k-4 schuldet oder ■ die Beitragssumme des Arbeitgebers für (k-2)> 4.000,00 EUR betrug, obwohl er für das entsprechende Quartal des vorausgehenden Kalenderjahres (k-4) keine Beiträge schuldet	■ der Arbeitgeber für das vorletzte Quartal (k-2) keine Beiträge schuldet oder ■ die Beitragssumme des Arbeitgebers für (k-2)> 4.000,00 EUR betrug, obwohl er für das entsprechende Quartal des vorausgehenden Kalenderjahres (k-4) keine Beiträge schuldet
Berechnungsweise	eine Pauschale von 450,00 EUR für jeden Arbeitnehmer, ab dem dritten Arbeitnehmer, der bei ihm am Ende des vorletzten Monats (n-2) beschäftigt war	eine Pauschale von 700,00 EUR für jeden Arbeitnehmer, ab dem dritten Arbeitnehmer, der bei ihm am Ende des vorletzten Monats (n-2) beschäftigt war
Zahlungsfrist	spätestens am 5. Tag jedes Monats (n)	spätestens am 5. Tag jedes Monats (n)
Beispiel	Für den Vorschuss, den er bis spätestens 05.05.2013 schuldet, zählt die Anzahl Arbeitnehmer am Ende des Monats März 2013 (n-2).	ein Arbeitgeber hat seit 05.01.2013 8 Arbeitnehmer eingestellt: 4 unter dem PK Bau und 4 unter einem anderen PK. Der erste Vorschuss für das 2. Quartal 2013 ist spätestens am 05.05.2013 fällig (n). Der Stand am 31.03.2013, am Ende des vorletzten Monats (n-2), ist derselbe wie bei Beginn. Der erste Vorschuss für das 2. Quartal 2013 beträgt 2.300,00 EUR (450,00 x 2 + 700,00 x 2)

3. Möglichkeit: anteilige Vorschüsse

Welche Arbeitgeber: alle Arbeitgeber.

Wann geschuldet: Falls der Gesamtbetrag der Beiträge für (k-2) größer als 4.000,00 EUR ist und der Arbeitgeber für (k-4) (das entsprechende Quartal des vorausgegangenen Kalenderjahres) Beiträge schuldet.

Beiträge und Zahlungsfristen:

Quartal	1. monatlicher Vorschuss	2. monatlicher Vorschuss	3. monatlicher Vorschuss
1. Quartal	30 % k-4 (05.02.)	30 % k-4 (05.03.)	25 % k-4 (05.04.)
2. Quartal	30 % k-4 (05.05.)	30 % k-4 (05.06.)	25 % k-4 (05.07.)
3. Quartal	30 % k-4 (05.08.)	30 % k-4 (05.09.)	25 % k-4 (05.10.)
4. Quartal	30 % k-4 (05.11.)	35 % k-4 (05.12.)	15 % k-4 (05.01.)

Erläuterung zur Tabelle

Für das erste, zweite und dritte Quartal: Der Betrag des ersten und zweiten monatlichen Vorschusses entspricht 30 % der Beiträge, die für das entsprechende Quartal des Vorjahres geschuldet wurden. Die Zahlungsfrist endet am 5. Tag des 2. bzw. 3. Monats des laufenden Quartals.

Der Betrag für den dritten monatlichen Vorschuss entspricht 25 % der Beiträge, die für das entsprechende Vorjahresquartal geschuldet werden. Die Zahlungsfrist endet am 5. Tag des Monats, der auf das laufende Quartal folgt.

Für das vierte Quartal: Die Vorschüsse entsprechen 30, 35 bzw. 15 % der Beiträge des entsprechenden Quartals des Vorjahres und sind spätestens am 05.11., 05.12. bzw. 05.01. zu überweisen.

Falls der Arbeitgeber für (k-4) keine Beiträge schuldet, ist er zur Zahlung von pauschalen Vorschüssen verpflichtet (Möglichkeit 2).

Vierte Möglichkeit: Kombination aus pauschalen und prozentualen Vorschüssen

Für welche Arbeitgeber? Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Bauwesen fallen, die prozentuale Vorschüsse zahlen müssen und die einen Anstieg von mindestens 3 Arbeitnehmern verzeichnen zwischen:

- Arbeitnehmern, die am Ende des (k-4) (31.03. für das erste Quartal, 30.06. für das zweite Quartal, 30.09. für das dritte Quartal und 31.12. für das vierte Quartal) beschäftigt waren und
- Arbeitnehmern, die am Ende des vorletzten Monats (n-2) beschäftigt waren.

Mitgerechnet werden:

- Arbeiter, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW anzugeben sind.

Nicht mitgerechnet werden:

- Arbeitnehmer, die in der Dimona mit einem anderen Arbeitnehmertyp als BCW anzugeben sind.
- die Frühpensionierten.

Betrag: eine Pauschale von 700,00 EUR ab dem dritten zusätzlichen Arbeitnehmer.

Fälligkeit: spätestens am 5. jedes Monats zu überweisen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber aus dem Bauwesen stellt ab 15.04.2011 Personal ein. Am 30.06.2012 stellt er 5 Arbeiter ein. Am 31.03.2013 (n-2) stellt er 9 Arbeiter ein. Für das 2. Quartal 2012 muss er Beiträge in Höhe von 10.000,00 EUR zahlen. Der erste Vorschuss für das 2. Quartal 2013, der spätestens am 05.05. (n) zu zahlen ist, entspricht 4.400,00 EUR (30 % x 10.000,00 EUR + 2 x 700,00 EUR).

Verringerung des Betrags der Vorschüsse

Erwartet der Arbeitgeber, dass 35, 30, 25 bzw. 15 % der Beiträge des entsprechenden Quartals des Vorjahres mehr als 35, 30, 25 bzw. 15 % der vermutlichen Beiträge für das laufende Quartal betragen, darf er den Betrag der Vorschüsse bis auf den letztgenannten Betrag herabsetzen.

Arbeitgeber, die nur zur Zahlung von pauschalen Vorschüssen verpflichtet sind, müssen die Zahlung zu dem Zeitpunkt einstellen, zu dem der vermutliche Endbetrag erreicht wurde.

Die Herabsetzung von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

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

Sanktionen

a) Nicht-korrekte Bezahlung der pauschalen (mit Ausnahme des Bausektors, siehe Punkt b unten) und prozentualen Vorschüsse

Schuldet der Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal pauschale (nur die allgemeine Regel - 450,00 EUR) und/oder prozentuale Vorschüsse und kommt er seinen Verpflichtungen nicht oder ungenügend nach, so schuldet er dem LSS eine Pauschalentschädigung anteilig für die in diesem Quartal gemeldeten Beiträge. Die Sanktion wird wie folgt angewandt:

Betrag der gemeldeten Beiträge (in EUR)	Sanktionen (in EUR)
0 bis 18.592,03	123,95
18.592,04 bis 24.789,37	185,92
24.789,38 bis 37.184,04	247,89
37.184,05 bis 49.578,72	371,84
49.578,73 bis 61.973,40	495,79
61.973,41 bis 74.368,07	619,73
74.368,08 bis 99.157,42	743,68
99.157,43 bis 123.946,78	991,57
123.946,79 bis 198.314,84	1.239,47
198.314,85 bis 247.893,54	1.983,15
247.893,55 bis 495.787,06	2.478,94
495.787,07 bis 743.680,59	4.957,87
743.680,60 bis 991.574,11	7.436,81
991.574,12 bis 1.239.467,62	9.915,74
+ 1.239.467,62	12.394,68

Unter bestimmten Bedingungen und in bestimmten Situationen kann der Arbeitgeber eine Befreiung oder Ermäßigung von den Sanktionen erhalten.

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

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

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

Diese Sanktionen beziehen sich auf die pauschalen Vorschüsse im Bausektor.

b) Nicht-korrekte Bezahlung der pauschalen Vorschüsse im Bausektor

Die nicht-korrekte Bezahlung pauschaler Vorschüsse im Bausektor wird unter dem Begriff „Sozialschuld“ zusammengefasst, der im Rahmen von Artikel 30bis des Gesetzes vom 27. Juni 1969 die Verpflichtung zur Zahlung einer Einbehaltung in Höhe von 35 % auf Rechnungen vorsieht, die für die Ausführung von Bauarbeiten ausgestellt werden, welche in den Anwendungsbereich dieses Artikels fallen.

Die jährlichen Beiträge

1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub

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

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

Im Zusammenhang mit der Zahlungsweise, der Identifikation und Anrechnung des Betrags gelten die gleichen Regeln wie für die dreimonatlichen Beiträge.

2. Neuverteilung der Soziallasten

Die Neuverteilung der Soziallasten wird gleichfalls jährlich vorgenommen. Im Rahmen der Neuverteilung werden die Beiträge für bestimmte Arbeitgeber herabgesetzt, wobei die jeweilige Ermäßigung durch einen Ergänzungsbeitrag zu Lasten anderer Arbeitgeber ausgeglichen wird. Das LSS teilt den Arbeitgebern den Betrag des Haben- oder Sollsaldos der Neuverteilung im Laufe des zweiten Quartals jedes Jahres mit.

Der Habensaldo dient der Bereinigung der Beiträge, die der Arbeitgeber für das zweite Quartal des laufenden Jahres schuldet. Der Sollsaldo wird seinerseits am 30. Juni geschuldet und muss spätestens am 31.07. an das LSS überwiesen worden sein.

Zahlungsart

Am 01.01.2009 wurden die Überweisungsformulare des LSS dem neuen europäischen Standard SEPA (Single Euro Payments Area) angepasst. Die neue europäische Kontonummer des LSS gemäß dem europäischen Zahlungsstandard lautet:

- IBAN: BE63 6790 2618 1108;
- BIC: PCHQ BEBB.

Bis Dezember 2010 ist ein Übergangszeitraum vorgesehen, in welchem Zahlungen an das LSS noch durch Einzahlung oder Überweisung auf das Postscheckkonto 679-0261811-08 des LSS erfolgen können; als Einzahlsdatum gilt das Datum, an dem der betreffende Betrag dem Postscheckkonto des LSS gutgeschrieben wird.

1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

Die Zahlungen können elektronisch oder über eigene Einzahlungs- oder Überweisungsformulare erfolgen. Zur Begleichung der monatlichen Vorschüsse und Quartalsalden verwenden die Arbeitgeber vorzugsweise die vom LSS zur Verfügung gestellten Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung. Mit dieser strukturierten Mitteilung kann die Bezahlung schnell und genau identifiziert werden.

2. Sonstige Bezahlungen

a) Identifikation

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

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

b) Anrechnung

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

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

Wenn ein Arbeitgeber dem LSS Außenstände, Beitragserhöhungen, Zinsen oder Gerichtskosten schuldet, wird das LSS jede Bezahlung, für die kein Zweck angegeben wird, auf diese Außenstände anrechnen. Wenn der Arbeitgeber den Verwendungszweck der Zahlung nicht angibt, kann dies für ihn sehr nachteilig sein.

Gütliche Eintreibung

Das Gesetz vom 03.07.2005 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen bezüglich der sozialen Konzertierung bietet den Schuldern des LSS die Möglichkeit, einen gütlich vereinbarten Tilgungsplan auszuhandeln. Artikel 43 des obigen Gesetzes fügt Artikel 40bis zum Gesetz vom 27.06.1969 hinzu. Dieser Artikel lautet folgendermaßen:

„Das Landesamt kann seinen Schuldnern auf gütliche Weise Tilgungsraten gemäß den Bedingungen und Modalitäten gewähren, die vom König nach der Empfehlung des Verwaltungsausschusses festgelegt wurden, bevor zur Vorladung vor den Richter oder einem Zwangsbefehl übergegangen wird.“

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

Die gütliche Eintreibung hat folgende Zielsetzungen:

- Darauf zu achten, dass die Schuldforderungen des LSS eingetrieben werden;
- Dazu beizutragen, dass die Gerichte durch direkte Verhandlungen zwischen dem Landesamt und den Arbeitgebern befreit werden, die bereit sind zu zahlen;
- Den Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, ihre befristeten Zahlungsengpässe zu überwinden, ohne eine Zwangsvollstreckung einzuleiten und so Gerichtskosten zu vermeiden. Die gütliche Eintreibung hat außerdem zum Ziel, Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, ihre Geschäfte weiter abzuwickeln und unter anderem die erforderlichen Bescheinigungen zu erhalten, um sich auf gültige Weise für öffentliche Aufträge einzuschreiben oder (für diejenigen, die zum Bausektor gehören) weiter von den Einbehaltungen im Sinne von Artikel 30bis und 30ter des Gesetzes vom 27.06.1969 befreit zu werden.

Wenn der Arbeitgeber die betreffenden Zahlungsbedingungen nicht einhält, wird die Schuld, die Gegenstand der gütlich vereinbarten Tilgungen war, per Zwangsbefehl eingefordert werden.

Die Gewährungsbedingungen und -modalitäten für eine derartige gütliche Einigung wurden festgelegt per Königlichen Erlass zur Ergänzung des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969. Dies sind die Schwerpunkte:

- Der Antrag auf Tilgungsraten muss sich auf die Summe der am Antragsdatum fälligen Schulden beziehen;
- bei der Berechnung der monatlichen Raten werden die anzurechnenden Beitragszuschläge und die fälligen Zinsen berücksichtigt;
- die Fälligkeitstage dieser Raten sowie die betreffenden Beträge sind fest.

Zusätzliche Auskünfte über die Zahlungsbedingungen und -fristen erhalten Sie bei der Direktion Einnahme (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/paymentplan/index.htm) (E-Mail:

Folgen eines Verzugs

1. Anwendung von Geldbußen

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

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

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

Wenn der Arbeitgeber die nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zu zahlenden Beiträge vor Ende des zweiten Monats nach dem Quartal bezahlt, für das sie geschuldet werden und wenn der Arbeitgeber die Beiträge für die vorigen Quartale, eventuell einschließlich der Begleichung der monatlichen Vorschüsse, üblicherweise innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zahlt, wird das LSS automatisch keine Beitragserhöhungen und Verzugszinsen anrechnen. Der Arbeitgeber muss dazu einen Antrag beim Büro Tilgungspläne der Direktion Einnahme einreichen.

3. Befreiung oder Ermäßigung der Beitragserhöhungen und Verzugszinsen

Entspricht der Arbeitgeber den oben genannten Bedingungen nicht und berechnet ihm das LSS Beitragszuschläge und Verzugszinsen, kann er hiervon eine Befreiung oder eine Ermäßigung erhalten, unter der Bedingung, dass er einen entsprechenden Antrag stellt und den Beweis erbringt, dass entweder höhere Gewalt oder außerordentliche Umstände vorlagen. Auch wenn sich der Arbeitgeber entweder auf zwingende berechnete Gründe oder auf Gründe nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses beruft, die seine rechtzeitige Beitragszahlung verhindert haben, kann er unter bestimmten Bedingungen die vollständige Ermäßigung von Beitragserhöhungen erhalten.

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

1. Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde in Anwendung von Artikel 22 des Gesetzes vom 27.06.1969 (Meldung von Amts wegen) festgestellt oder berichtigt;
2. die unmittelbare Beschäftigungsmeldung erfolgte für einen oder mehrere Arbeitnehmer nicht gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 05.11.1902 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA);
3. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis verfügen, wodurch er gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;
4. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die Menschenwürde verletzen, und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern ;
5. der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
6. dem Arbeitgeber wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handelsunternehmen zu betreiben, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkurschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
7. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 untersagt wurde;
8. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkassogremium der Sozialversicherungsbeiträge anfielen.

a) Höhere Gewalt

Weist der Arbeitgeber höhere Gewalt nach, kann er für diese Periode vollständig von Beitragszuschläge und Verzugszinsen befreit werden, die auf den Betrag der nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen gezahlten Beiträge angerechnet werden.

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

b) Außerordentliche Umstände

Unter der ausdrücklichen Bedingung, alle fälligen Beiträge vorher gezahlt zu haben, kann der Arbeitgeber, der beweist, dass die Nichtzahlung der Beiträge innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist, eine Ermäßigung von höchstens der Hälfte der angewandten Beitragserhöhungen und eine Ermäßigung von höchstens einem Viertel der geschuldeten Verzugszinsen erhalten. Die Ermäßigung von diesen Beitragserhöhungen kann 100 % betragen, wenn der Arbeitgeber beweist, dass zu dem Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung gegenüber dem Staat, einer Provinz oder provinziellen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, einer Gemeindeföderation, -agglomeration oder einem Gemeindeverbund, einer (inter-)kommunalen öffentlichen Einrichtung oder einer gemeinnützigen Einrichtung im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag.

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

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

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

Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal einstellt

Identifikation beim LSS im Rahmen der Zentralen Unternehmensdatenbank

Ab dem 01.01.2005 müssen alle Arbeitgeber bei der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) erfasst sein und über ein einmalige Unternehmensnummer. Wenn der Arbeitgeber dies wünscht, kann er sich ab demselben Datum von einer Behörde erfassen lassen, ausschließlich auf der Grundlage seiner Unternehmensnummer (ZUD-Nummer).

So sind die Basisdaten jedes Unternehmens über die Zentrale Unternehmensdatenbank erhältlich. Jede Änderung, die sich seitens des Unternehmens ergibt (Gesellschaftssitz, Adresse, Aktivität, Rechtsform, ...) wird von dieser Datenbank aktualisiert, die jetzt bereits als authentische Datenquelle gilt. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (<http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/index.jsp>).

Zur Erinnerung: Jedes Unternehmen muss dafür sorgen, dass seine Niederlassungseinheiten korrekt in die (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/companyidorlocalunitid/localunitid.html) Zentrale Unternehmensdatenbank eingetragen sind.

Das LSS erfüllt eine doppelte Funktion in Bezug auf die ZUD. Auf der einen Seite angeben, wer die Eigenschaft eines Arbeitgebers erhält oder verliert, und auf der anderen Seite die Unternehmensnummer und die Nummer der Niederlassungseinheit zuweisen, wenn die Eintragung als Arbeitgeber beantragt wird von:

- Vereinigungen/Genossenschaften ohne Rechtspersönlichkeit;
- Arbeitgebern, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen;
- im Ausland ansässigen natürlichen Personen und Rechtspersonen, die nicht langfristig in Belgien ansässig sind oder keine Niederlassung dort haben.

Jede natürliche Person oder Gruppe von natürlichen Personen (z. B. eine nicht rechtsfähige Vereinigung) oder eine Rechtsperson (Gesellschaft, gemeinnützige Gesellschaft...) die erstmals einen oder mehrere Arbeitnehmer anwirbt, muss dies dem LSS melden, um die Eigenschaft als Arbeitgeber zu erhalten.

Die Identifizierung erfolgt über die Anwendung „WIDE“ (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs/Identifikation des Arbeitgebers) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm). Nach der Bearbeitung der elektronischen Anforderung erhält der Arbeitgeber einen Brief des LSS mit:

- der definitiven LSS-Nummer;
- dem NACE-Code (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft), der die Aktivitäten des Unternehmen beschreibt;
- der/den zuerkannten Arbeitgeberkategorie(n).

Das anerkannte Sozialsekretariat des Arbeitgebers erhält eine elektronische Version dieses Briefs.

 Zusätzliche Informationen - Erinnerung an das Identifikationsverfahren eines Arbeitgebers durch ein anerkanntes Sozialsekretariat

WIDE – Gesicherte Umgebung	WIDE – Ungesicherte Umgebung
■ Das WIDE-Formular (ID122w) ausfüllen (entweder vor dem Dienstantritt oder zum Zeitpunkt des Dienstantritts). ■ Die Anwendung erteilt eine vorläufige Nummer 51.xxx.xxx-xx. ■ Diese Nummer ist für die DIMONA zu verwenden. ■ Der Antrag ID122w muss weder gedruckt noch vom Arbeitgeber unterzeichnet noch an das LSS übermittelt werden. (Der Antrag wird automatisch an die Direktion Identifikation geleitet.) ■ Eine Kopie (pdf) des ID122w wird in der e-Box des Antragstellers hinterlegt. ■ Nach der Bearbeitung des Antrags vergibt die Direktion Identifikation eine endgültige Nummer. ■ Das LSS sendet das (Papier-)Formular ID101 an den Arbeitgeber und den Geschäftssitz des anerkannten Sozialsekretariats. Dieses Formular umfasst die endgültige Nummer, die zuerkannte(n) Arbeitgeberkategorie(n) und den NACE-Code.	■ Das WIDE-Formular (ID122w) ausfüllen (entweder vor dem Dienstantritt oder zum Zeitpunkt des Dienstantritts). ■ Die Anwendung erteilt eine vorläufige Nummer 51.xxx.xxx-xx. ■ Diese Nummer ist für die DIMONA zu verwenden. ■ Der Antrag ID122w muss weder gedruckt, noch vom Arbeitgeber unterzeichnet noch per Post an das LSS übermittelt werden. ■ Nach der Bearbeitung des Antrags vergibt die Direktion Identifikation eine endgültige Nummer. ■ Das LSS sendet das (Papier-)Formular ID101 an den Arbeitgeber. Dieses Formular umfasst die endgültige Nummer, die zuerkannte(n) Arbeitgeberkategorie(n) und den NACE-Code.
Versand der schriftlichen Vollmacht (ID818) durch das anerkannte Sozialsekretariat unter Angabe der vorläufigen Nummer oder Unternehmensnummer. Notwendig für das Einreichen der DmfA	Versand der schriftlichen Vollmacht (ID818) durch das anerkannte Sozialsekretariat unter Angabe der vorläufigen Nummer oder Unternehmensnummer. Notwendig für das Einreichen der DmfA
Nach Bearbeitung der Vollmacht sendet das LSS die schriftliche Bestätigung (ID102) der Registrierung der Vollmacht an das LSS und den Geschäftssitz des anerkannten Sozialsekretariats.	Nach Bearbeitung der Vollmacht sendet das LSS die schriftliche Bestätigung (ID102) der Registrierung der Vollmacht an das LSS und den Geschäftssitz des anerkannten Sozialsekretariats.
-	Falls kein durch den Arbeitgeber unterzeichnetes Formular ID122w eingeht (innerhalb eines Monats nach dem Ausfüllen des Formulars in WIDE), wird ein System von 3 Erinnerungen an den Arbeitgeber aktiviert.

Die Benutzung von WIDE in einer gesicherten Umgebung wird nachdrücklich empfohlen, um Probleme weitgehend zu vermeiden.

Arbeitgeber, der kein Personal mehr beschäftigt

Ein Arbeitgeber, der ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSS davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der diesem Quartal folgt. Mit einer korrekten **Dimona OUT** des letzten Arbeitnehmers wird dieser Verpflichtung entsprochen.

Der Arbeitgeber, der den Dienstaustritt seines letzten Arbeitnehmers anhand der Dimona-Meldung meldet und der in Erwägung zieht, in naher Zukunft erneut Personal einzustellen, muss ferner nichts tun. Wenn er ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss er daher auch keine Meldung einreichen (das

ehemalige System der so genannten Nullmeldungen wurde im ersten Quartal 2003 abgeschafft).

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

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

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

Selbstverständlich müssen Arbeitgeber, die kein Personal mehr beschäftigen, dem LSS aber noch Beiträge im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer oder für den Aufbau außergesetzlicher Pensionen schulden, nicht melden, dass sie kein Personal mehr beschäftigen. Jedoch müssen Sie ihre Meldung rechtzeitig einreichen.

Arbeitgeber, der erneut Personal einstellt

Jeder Arbeitgeber, der bereits beim LSS identifiziert und dessen LSS-Nummer gelöscht wurde, weil er in einer bestimmten Periode keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mehr beschäftigte, und einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt, muss die Wiederbeschäftigung über die Anwendung „Wide“ melden. Auf diese Weise wird seine alte Nummer wieder aktiviert.

Informationen, die der Arbeitgeber in der Identifikationsperiode dem LSS melden muss

1. Allgemeine Identifikationsangaben des Arbeitgebers

- Jeder identifizierte Arbeitgeber **kann** dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:
 - alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens
 - alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten

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

- Jeder belgische Arbeitgeber ohne Rechtsperson, der die Eigenschaft als Unternehmen allein dem Umstand verdankt, dass er Arbeitgeber ist (z. B. eine nicht rechtsfähige Vereinigung, eine Miteigentümergeinschaft), **muss dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:**
 - alle Änderungen des Namens oder der Teilhaber des Unternehmens
 - alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten
- Jeder **ausländische** Arbeitgeber, natürliche oder juristische Person, der (die) kein belgisches Tochterunternehmen hat, **muss dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:**
 - alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des ausländischen Unternehmens;
 - alle Adressänderungen des Geschäftssitzes im Ausland oder der Niederlassungseinheiten in Belgien.

2. Berufliche Angaben zum Arbeitgeber

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

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

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

1. **seine korrekte Unternehmensnummer;**
2. seine interne Eintragsnummer beim LSS (zusätzlich).

Dimona - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung

Allgemeines

1. Verpflichtung

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

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

Die vom Arbeitgeber übermittelten und vom LSS unmittelbar kontrollierten Meldungen werden in die Datenbank „Personalbestand“ eingetragen. Der Arbeitgeber

kann den Personalbestand in einer gesicherten Umgebung über verschiedene Suchkriterien, wie Merkmale oder Verknüpfungen von Merkmalen, abfragen.

Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung sieht Artikel 181 des Sozialstrafgesetzbuchs die Anwendung von Strafsanktionen vor.

Darüber hinaus schuldet der Arbeitgeber dem LSS im Falle der Nachlässigkeit einen Solidaritätsbeitrag.

2. Konzept und Terminologie

„Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung“: Beziehung des Gespanns „Arbeitgeber-Arbeitnehmer“. Diese Beziehung des Gespanns „Arbeitgeber-Arbeitnehmer“ umfasst die unveränderlichen Daten (Identifizierungsnummer des Arbeitgebers, ENSS des Arbeitnehmers, Beginndatum der Beziehung und eventuell das Enddatum), die unverändert bleiben, selbst im Fall der Gründung, des Abschlusses, der Änderung oder der Annullierung einer Periode. Die Beziehung beginnt mit der Ersteinstellung des Arbeitnehmers und endet am Ende seiner letzten Beschäftigungsperiode. Im Personalbestand ist die Beziehung „Arbeitgeber-Arbeitnehmer“ die erste Konsultationsebene. Die zweite Ebene umfasst die Dimona-Perioden.

„Dimona-Periode“: Eine Periode wird durch eine IN-Meldung eingerichtet, d. h. am Beginn jeder neuen Beschäftigung des Arbeitnehmers. Abgeschlossen wird sie mit einem Enddatum am Ende jeder Beschäftigung. Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung bleibt dagegen bis zum Ende der letzten Beschäftigung bestehen. Innerhalb einer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung kann es daher mehrere Dimona-Perioden geben. Auf dieser zweiten Ebene erfolgen die Veränderungen, die durch eine OUT-Meldung, eine Änderung (UPDATE) oder eine Annullierung (CANCEL) erzeugt werden.

Die Dimona-Periode wird identifiziert durch eine „Identifizierungsnummer der Periode“. Diese Nummer wird bei jeder IN-Meldung zugeteilt und ist der einzige Identifikationsschlüssel dieser Periode, mit dem eine OUT-Meldung, eine Änderung oder eine Annullierung vorgenommen werden kann.

„Dimona-Nummer“: Jede Dimona-Meldung (IN, OUT, UPDATE, CANCEL, ...) erhält vom LSS eine Dimona-Nummer. Für eine IN-Meldung ist dies die Identifizierungsnummer der Periode. Beim Versand von Dimona-Meldungen per Dateiübertragung werden mehrere Dimona-Nummern erzeugt: eine Nummer je Beschäftigungsverhältnis, das in den strukturierten Bericht aufgenommen wurde.

„Dimona-Merkmale“: die vorgeschriebenen Angaben einer Dimona-Meldung. Es gibt vier Merkmale: die Nummer der paritätischen Kommission, die Art des Arbeitnehmers, die Teileinheit (für bestimmte Arbeitgeber des öffentlichen Sektors vorbehalten) und den Benutzer (ausschließlich für Aushilfskräfte). Die Merkmale sind stets an eine Periode geknüpft. Im Falle unterschiedlicher Merkmale kann es gleichzeitig mehrere Perioden geben.

„Empfangsbestätigung“: bestätigt, dass die Meldung bei Übermittlung per Internet (erscheint unverzüglich auf dem Bildschirm) gut angekommen ist.

„Empfangsbescheinigung“: die elektronische Mitteilung für die Batch-Versender, die angibt, ob die Datei vom LSS genutzt werden kann. Die „Empfangsbescheinigung“ umfasst die Ticketnummer (= Identifizierungsnummer der Datei) und den Status der Datei: akzeptiert oder abgelehnt, je nach Lesbarkeit der Datei.

„Anzeige“: die elektronische Mitteilung mit Feedback zur Verarbeitung der Meldung. Die Anzeige gibt unverzüglich das Ergebnis der Form- und Inhaltskontrollen wieder. Es gibt 3 Arten von Anzeigen: positiv (Dimona wird akzeptiert), negativ (Dimona wird abgelehnt) oder vorläufig (nur bei Problemen mit der Identifizierung des Arbeitnehmers). Auf die vorläufige Anzeige folgt immer eine positive oder negative Anzeige.

Falls es um die Meldung der Studenten geht, die mit einem Studentenvertrag arbeiten (STU), wird in der Anzeige auch dann eine Meldung aufgenommen, wenn der Student mit mehr als 475 Stunden angegeben wurde. Falls die Meldung über einen gesicherten Kanal eingereicht wurde, wird auch die Anzahl Tage der Überschreitung mitgeteilt.

Auch bei täglichen Meldungen von Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor wird in der Anzeige eine Meldung aufgenommen, wenn für den Arbeitnehmer bereits mehr als 50 Tage Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor angegeben wurden und/oder wenn für das Arbeitgeberkontingent bereits mehr als 100 Tage Gelegenheitsarbeit angegeben wurden.

Nach Empfang der Anzeige hat der Arbeitgeber fünf Werktage Zeit, um die in der Anzeige erwähnten Angaben anzufechten. Nach dieser Frist werden sie als endgültig betrachtet. Im Falle einer Anfechtung muss der Arbeitgeber das Eranova-Contact-Center unter folgender Rufnummer kontaktieren (Tel.: 02/511 51 51, E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be).

Hinweis: Falls der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat oder einem Full Service-Sekretariat angeschlossen ist, erhält er unter Umständen keine Anzeigen. In diesem Fall werden die Anzeigen dem Sozialsekretariat oder dem Full Service-Sekretariat elektronisch zugestellt, auch wenn sie Meldungen betreffen, die der Arbeitgeber selbst vorgenommen hat. Der Arbeitgeber hat jedoch sehr wohl Zugang zum Personalbestand, wo er alle Daten einsehen kann.

3. Übertragungswege

Dimona-Meldungen sind unbedingt auf elektronischem Weg einzureichen, und zwar auf einem der folgenden Übertragungswege:

- Web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_N.pdf)
- Personalbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_secured_N.pdf)
- Dateiübertragung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
- Dimona-Mobile (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/index.htm)

Die Entscheidung für einen bestimmten Weg spielt für die Meldung selbst keine Rolle. Der Arbeitgeber kann stets wählen, welchen Übermittlungsweg er gebraucht.

Auch für etwaige Änderungen der Meldung kann einer der vier Übermittlungswege verwendet werden. Es spielt dabei keine Rolle, auf welchem Übermittlungsweg die ursprüngliche Meldung übermittelt wurde.

Eine Dimona-Meldung kann nicht per SMS übermittelt werden.

Anwendungsbereich

1. Betroffene Personen

Die Dimona-Meldung muss vorgenommen werden für:

- alle Personen, die auf der DmfA / DmfAPPL angegeben sind; es betrifft sowohl
 - alle Personen, die Leistungen für einen Arbeitgeber erbringen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge, darunter manche Personen, die durch einen Berufseintragsvertrag gebunden sind, definitiv ernannte Beamte, Studenten, Gelegenheitsarbeitnehmer usw.).
 - alle Personen, die der sozialen Sicherheit unterworfen sind, ohne Leistungen für einen Arbeitgeber zu erbringen (nicht geschützte lokale Mandatsträger, (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/agents/general.html>), Künstler usw.);
- alle Personen, die Leistungen für eine Provinz- oder Kommunalverwaltung erbringen und in der DmfAPPL angegeben werden, aber für die keine

Beiträge geschuldet werden:

- Freiwillige Feuerwehrleute (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/firemen.html>)
- Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer und Animateure, die für maximal 25 Tage im Jahr im soziokulturellen Sektor oder einer Sportveranstaltung beschäftigt sind.
- alle Personen, die nicht auf der DmfA / DmfAPPL angegeben sind, aber für die der Arbeitgeber oder Praktikumsanbieter bestimmte Verpflichtungen in Sachen soziale Dokumente erfüllen oder eine Vorabmitteilung machen muss; es handelt sich dabei um Personen, die nicht der belgischen sozialen Sicherheit unterworfen sind, wie:
 - Arbeitnehmer, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen und von ihrem Arbeitgeber ins Ausland geschickt wurden (und daher nicht mehr der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen);
 - Praktikanten, die durch einen IBO-, PFI- oder FPI-Vertrag (Individuelle Beroepsopleiding in Flandern, Plan de Formation Insertion in Wallonien oder Formation Professionnelle Individuelle en entreprise in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden sind;
 - Personen, die im Rahmen eines (LfA)-Eingliederungspraktikums beschäftigt sind;
 - Arbeitnehmer, die ihre Leistungen in mehreren Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums für einen oder mehrere Arbeitgeber erbringen und nicht sozialversicherungspflichtig sind (da sie zum Beispiel nicht in Belgien wohnen);
 - Praktikanten mit einem Berufseinarbeitungsvertrag, die nicht die Voraussetzungen erfüllen, um als Lehrling im Rahmen der alternierenden Ausbildung betrachtet zu werden;
 - Praktikanten, die an einen Praktikumsvertrag sui generis gebunden sind, auf dessen Grundlage sie nicht der sozialen Sicherheit unterworfen werden können.

2. Ausschlüsse

Nur für die nachfolgend genannten Personengruppen ist keine Dimona erforderlich:

- zwei Kategorien von Praktikanten für Praktikumsaktivitäten:
 - deren Dauer **nicht** von der zuständigen Behörde explizit festgelegt wird; es handelt sich um Praktikumsaktivitäten, die im Rahmen einer Ausbildung ausgeführt werden, die sie in einer bezuschussten oder anerkannten Unterrichtsanstalt oder einem entsprechenden Ausbildungszentrum besuchen, sofern die Gesamtdauer dieser Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber oder Praktikumsleiter im Laufe eines Schul- oder Hochschuljahres (bei Bildungseinrichtungen) 60 Tage oder (bei Ausbildungszentren) ein bürgerliches Jahr nicht überschreitet;
 - deren Dauer von der zuständigen Behörde explizit festgelegt wird; es handelt sich um Praktikumsaktivitäten, die im Rahmen eines Kurses bei einem Arbeitgeber oder Praktikumsanbieter ausgeführt werden, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines Berufsbefähigungsnachweises führt;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags tätig sind;
- anderes, nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegendes Hauspersonal;
- die Arbeitnehmer, die maximal 25 Tage im Lauf eines Kalenderjahres für bestimmte Aufgaben im Hopfen-, Korbweiden- oder Tabakanbau beschäftigt sind;
- die Freiwilligen;
- die Künstler mit besonderen geringen Vergütungen;
- Personen, die Leistungen im Unternehmen erbringen und dazu dem Sozialstatut der Selbständigen (<http://www.rsvz.be/>) unterliegen;
- geschützte lokale Mandatsträger;
- Arbeitnehmer, die aus einem im Ausland ansässigen Unternehmen nach Belgien entsendet werden, sofern sie auf Grund eines internationalen Abkommens während ihrer Beschäftigung in Belgien weiterhin einem ausländischen Sozialversicherungssystem unterliegen (in der Regel muss für sie eine Limosa-Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/meldingsplicht/index.htm) vorgenommen werden).

Welche Basisdaten sind mitzuteilen?

1. Die Identifikation des Arbeitgebers

Um eine Dimona durchführen zu können, ist eine der nachfolgend genannten Nummern unbedingt erforderlich:

- endgültige LSS -Nummer
- vorläufige LSS -Nummer
- Unternehmensnummer.

Wer keine dieser Nummern besitzt, muss sich erst als Arbeitgeber identifizieren lassen, bevor seine erste Dimona erfolgen kann. Die Identifizierung erfolgt über die Anwendung „**Wide**“ - Werkgevers-**ID**entificatie/ion-Employeurs -, die in die Dimona-Anwendung integriert ist. Provinzial- oder Kommunalverwaltungen können diese Anwendung nicht konsultieren. Sie müssen sich beim LSS mithilfe des Formulars R1 erfassen lassen.

Die „vorläufige Eintragsnummer“ ist eine Nummer, die der Arbeitgeber in Erwartung einer endgültigen Identifikation beim LSS erhält.

Diese vorläufige Nummer darf nur verwendet werden, um andere Dimona-Meldungen vorzunehmen, und zwar so lange, bis der Arbeitgeber seine endgültige LSS-Eintragsnummer erhalten hat. Dann verfällt die vorläufige Nummer und wird unbrauchbar. Alle LSS-Nummern in den bereits bestehenden Dimona-Meldungen werden automatisch angepasst. Hinweis: Der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) kann die Daten zu diesem Zeitpunkt im Personalbestand einsehen.

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor müssen Folgendes beachten:

- Wenn der Arbeitgeber Sie **PersoPoint**-Mitglied ist und keine eigene Identifizierungsnummer besitzt, gibt er hier die LSS-Nummer des belgischen Staats an: 0009354-67, sowohl für niederländischsprachige als auch französischsprachige Arbeitnehmer. In diesem Fall muss er einen zusätzlichen Code angeben, der für die Anstalt, Abteilung oder den Standort spezifisch ist. Dieser Code wird als die „Teileinheit“ angegeben. Dieser Code muss gemeldet werden, damit die Kommunikation mit dem **PersoPoint** zügig erfolgen kann. Eine Liste mit diesen Codes finden Sie im Rundschreiben Nr. 522 vom 06.06.2002.
- wenn der Arbeitgeber **PersoPoint**-Mitglied ist und dennoch eine eigene Identifizierungsnummer hat, genügt es, die eigene Nummer zu melden;
- wenn der Arbeitgeber keine einzige Nummer benutzen kann, muss er das LSS kontaktieren, bevor er eine Dimona vornimmt;
- wenn die Unterrichtsanstalt jedoch Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die aus Eigenmitteln bezahlt werden, benutzt sie ihre eigene Identifizierungsnummer.
- wenn ein Arbeitgeber als Unterrichtsanstalt Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die nicht aus eigenen Arbeitsmitteln bezahlt werden, benutzt er die Identifizierungsnummer des Niederländischsprachigen, Französischsprachigen oder Deutschsprachigen Bildungswesens;
- wenn eine Provinz- oder Kommunalverwaltung, Meldungen für ein Personalmitglied einer Unterrichtsanstalt vornimmt, muss die eigene Identifizierungsnummer angeben (und nicht die Identifizierungsnummer der Unterrichtsanstalt).

HINWEIS: Die Dimona muss unbedingt mit der gleichen Nummer wie die DmfA erfolgen.

2. Die Identifikation des Personalmitglieds

Bereits beim ersten Kontakt, d. h. bei der Erstbeschäftigung eines Arbeitnehmers, dessen ENSS der Arbeitgeber nicht kennt, muss er die Minimalen Identifikationsangaben (Minimale Identificatie Data (MID)) übermitteln. Die ENSS ist die Erkennungsnummer der Arbeitnehmer bei der Sozialen Sicherheit.

Während der folgenden Kontakte kann der Arbeitnehmer nur durch Übermittlung der ENSS identifiziert werden.

Bei einer Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer ist die Verwendung des Arbeitnehmers obligatorisch. Der Arbeitgeber muss für diese Arbeitnehmer im Besitz einer gültigen INSZ oder einer gültigen BIS-Nummer (= Ausländern, die vorübergehend nach Belgien kommen, zugewiesene Identifizierungsnummer) sein. Wenn ein vorübergehender ausländischer Arbeitnehmer keine gültige BIS-Nummer hat, kann die Einstellung des Arbeitnehmers nicht per Dimona gemeldet werden. Der Arbeitnehmer muss sich dann erst an die Verwaltungsbehörden der Gemeinde/Stadt wenden, wo er seinen Aufenthalt hat oder in einem Hotel ist. Die Gemeinde wird dann eine Bisnummer einrichten.

Für Gelegenheitsarbeiter im Horeca-Sektor ist der Gebrauch der ENSS nicht obligatorisch.

3. Wichtigste Merkmale

a. Die Nummer der paritätischen Kommission (nur für Dmfa, nicht für DmfaAPL)

Der Arbeitgeber gibt die paritätische Kommission an, die sich auf den Arbeitnehmer bezieht, für den er die Meldung vornimmt. Die sechs nachgeordneten Nummern sind in diesem Zusammenhang unbedingt erforderlich (nur drei Ziffern sind zulässig, auch bei paritätischen Unterkommissionen). Die anderen paritätischen Kommissionen dürfen übermittelt werden unter Angabe von XXX (paritätische Kommission für die anderen Sektoren).

- 124 für Arbeiter und Lehrlinge aus dem Bausektor (PK 124), außer Arbeiter, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit im Bausektor beschäftigt waren. Für sie ist PK 322 anzugeben (und folglich nicht 124);
- 140 für Arbeiter und Lehrlinge aus dem Transportsektor (PK 140);
- 144 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Sektor Landwirtschaft (PK 144);
- 145 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Sektor Gartenbau (PK 145);
- 149 für Arbeiter, die unter die paritätische Unterkommission für Elektriker fallen (Installation und Vertrieb - PsC 149.01).
- 302 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor (PK 302); für die als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor beschäftigten Studenten dürfen höchstens 475 Stunden unter XXX angegeben werden und sind die sonstigen Leistungen unter anzugeben;
- 322 für Arbeiter und Angestellte aus dem Sektor der Aushilfsarbeit (PK 322); Für diese Arbeitnehmer ist auch die Unternehmensnummer und die paritätische Kommission (124, 140, 144, 145, 149, 302 oder XXX) des Benutzers anzugeben. Wenn der Benutzer nicht in Belgien ansässig ist und folglich keine Unternehmensnummer besitzt, müssen sein Name und seine Adresse angegeben werden.

HINWEISE:

- **Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigt über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit:** Gelegenheitsarbeitnehmer der Sektoren Landwirtschaft, Gartenbau und Horeca, die mit einem Vertrag für Aushilfsarbeit eingestellt wurden, sind immer mit dem Hinweis PK 322 und mit Angabe des Beginn- und Enddatums der Beschäftigung (vgl. unten) zu melden. Die PK 144, 145 oder 302 ist im Feld „Paritätische Kommission des Benutzers“ anzugeben. Für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor wird die Unternehmensnummer des Benutzers angegeben, sodass diese Tage vom Arbeitgeber-Benutzer abgezogen werden können.
- **Mit Dienstleistungsschecks über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit beschäftigte Arbeitnehmer:** Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit mit einem Arbeitsvertrag im System der Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, sind nicht durch einen Arbeitsvertrag für Aushilfskräfte gebunden. Sie dürfen nicht unter PK 322 angegeben werden, sondern sind unter **XXX** zu melden.

b. Art von Arbeitnehmer

Anhand folgender Codes ist die „Art von Arbeitnehmer“ anzugeben:

- DWD „**Dimona Without Dmfa**“: für einen Arbeitnehmer, für den eine Dimona durchzuführen ist, der aber in der Dmfa nicht angegeben wird. Dieser Code hat Vorrang, das heißt, dass der Code DWD auch dann anzugeben ist, wenn der betreffende Arbeitnehmer einer anderen „Art von Arbeitnehmer“ entspricht. Die einzigen Ausnahmen davon sind nicht beitragspflichtige Arbeitnehmer, die im soziokulturellen Sektor oder bei Sportveranstaltungen beschäftigt werden, Personen mit individueller Berufsausbildung und Personen, die ein Eingliederungspraktikum absolvieren. Für sie haben die Codes A17, IVT und TRI Vorrang;
- BCW: für einen **Arbeiter im Bausektor** außer STU, DWD, IVT und RTA;
- EXT: für einen **Gelegenheitsarbeitnehmer** (einschließlich Studenten, deren Solidaritätsbeitrag nicht angewandt wird), die im Landwirtschafts- oder Gartenbausektor (PK 145), im Horeca-Sektor (PK 302) oder Sektor der Aushilfsarbeit (PK 322) beschäftigt sind;
- FLX: für einen **Flexijob-Arbeitnehmer**;
- IVT: für Personen, die durch einen IBO-, PFI- oder FPI-Vertrag (**Individuele Beroepsopleiding** in Flandern, **Plan de Formation Insertion** in Wallonien oder **Formation Professionnelle Individuelle en entreprise** in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden sind, aber während der Ausbildung noch immer den Status der Arbeitslosigkeit haben und vom Arbeitgeber nicht in die Dmfa-Meldung aufgenommen werden;
- für einen **Lehrling**, der im Bausektor beschäftigt ist. Lehrlinge aus allen anderen Sektoren sind mit „OTH“ anzugeben;
- TRI: für eine Person, die ein **Eingliederungspraktikum** bei einem Arbeitgeber besucht, aber während ihrer Ausbildung noch stets den Status eines Arbeitslosen hat, weshalb sie vom Arbeitgeber nicht in die Dmfa-Meldung aufzunehmen ist;
- STU: Nur für einen Studenten, der mit einem spezifischen Arbeitsvertrag für Studenten eingestellt wurde und **für den der Solidaritätsbeitrag für Studenten angewandt wird**. Für ihn/sie muss noch stets:
 - eine Dimona-Meldung Typ STU durchgeführt werden, außer für einen Studenten, der mit einem Arbeitgeber keinen Studentenvertrag mehr abschließen kann, da er bereits 12 Monate oder mehr ununterbrochen bei ihm im Dienst war;
 - Ist der Student an einem anderen Ort als dem Geschäftssitz des Unternehmens oder der offiziellen Adresse des öffentlichen Dienstes beschäftigt, muss der Arbeitgeber die Adresse des Ortes angeben, an dem der Student physisch beschäftigt sein wird. Falls er während des Zeitraums an mehreren Orten arbeitet, ist nur der erste Ort mitzuteilen. Verändert sich der Ort der Beschäftigung während des Zeitraums, ist keine Änderung zu übermitteln;
- A17: für einen Arbeitnehmer, der im **soziokulturellen Sektor** oder bei **Sportveranstaltungen** beschäftigt wird, unter Anwendung von Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969; diese Arbeitnehmer sind nicht beitragspflichtig und müssen nicht in die Dmfa aufgenommen werden;
- TEA: für einen **Arbeitnehmer einer kommunalen Verwaltung**, die zu einer **Bildungseinrichtung** gehört;
- OTH: für die **anderen**, oben nicht genannten Arbeitnehmer. Mit dem Typ „OTH“ werden unter anderem angegeben:
 - die Studenten, auf die der Solidaritätsbeitrag nicht angewandt wird;
 - die Lehrlinge in der alternierenden Ausbildung.

Die verschiedenen Dimona-Meldungen

1. Dimona IN

Eine Dimona-IN schafft eine Periode und muss spätestens in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten präzise aufnimmt, ausgeführt sein.

Als Beginndatum wird das Datum angegeben, an dem die vertragliche oder rechtliche Beziehung mit dem Arbeitgeber beginnt. Der Zeitpunkt, an dem die Meldung vorgenommen wird und das anzugebende Beginndatum müssen nicht identisch sein.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag (vertragliche Beziehung) beginnt am 01. Mai. Falls der erste effektive Arbeitstag des Arbeitnehmers der 5. Mai ist, muss die Dimona IN spätestens an diesem Tag zurückgeschickt werden, aber als Beginndatum gibt der Arbeitgeber den 1. Mai an. Die Dimona IN kann jedoch auch früher übermittelt werden, z. B. im Laufe des Monats April.

Falls der Arbeitgeber das Enddatum bei der Dimona IN angibt, muss er danach keine gesonderte Dimona OUT mehr für diesen Zeitraum vornehmen. Wenn sich aber später herausstellt, dass das angegebene Enddatum falsch ist, ist ein separates Verfahren einzuhalten.

Für einen einfachen Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag kann gleichzeitig mit dem Beginndatum auch das Enddatum angegeben werden. Falls ein Arbeitnehmer nach Vertragsablauf aufgrund eines neuen Vertrags weiterhin im Dienst bleibt, ist keine neue Meldung erforderlich, wenn bei der ersten Meldung kein Enddatum angegeben wurde. Falls aber die ursprüngliche Meldung ein Enddatum enthält, kann diese durch eine Änderung entfernt werden.

Für einen **Student**, eine Person, die durch einen IBO-, PFI- oder FPI-Vertrag (**Individuele Beroepsopleiding** in Flandern, **Plan de Formation Insertion** in Wallonien oder **Formation Professionnelle Individuelle en entreprise** in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden ist, eine **Aushilfskraft** und einen **Gelegenheitsarbeiter** muss zusammen mit dem Beginndatum das Enddatum angegeben werden.

2. Dimona OUT

Eine Dimona OUT beendet eine Periode und muss spätestens am ersten Arbeitstag erfolgen, der dem Datum folgt, an dem die rechtliche oder vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird. Dies ist das Datum, an dem der Arbeitnehmer rechtlich oder vertraglich nicht länger angestellt ist. Im letztgenannten Fall entspricht das Enddatum dem letzten Tag des Vertrages.

Diese Regel gilt auch, falls die Leistungen bis zum Tag, der auf den letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses folgt, fortgesetzt werden. Angesichts des Prinzips der Einheit von Leistungen ist das mitzuteilende Dienstaustrittsdatum der letzte vom Beschäftigungsverhältnis abgedeckte Tag. Das bedeutet, dass das zu meldende Dienstaustrittsdatum für einen Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis am 15. Juli endet, der aber seine Leistungen am 16. Juli um 2 Uhr früh beendet, der 15. Juli ist.

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

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

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

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

3. Änderungen - Annullierungen

Beginn- und Enddatum der Periode

Das Beginn- oder Enddatum einer bereits erfolgten Meldung kann nur in drei Fällen geändert werden:

- das tatsächliche **Beginndatum** liegt **zeitlich vor** dem angegebenen Beginndatum: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den Regeln melden, die für eine Dimona IN gelten, d. h. spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer den Dienst antritt.
- das tatsächliche Enddatum **liegt** zeitlich nach dem angegebenen Enddatum: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den gleichen Regeln melden, die für eine Dimona OUT gelten, d. h. spätestens am ersten Werktag, der auf das Datum des eingegebenen Enddatums folgt.
- das tatsächliche Enddatum **liegt** zeitlich vor dem angegebenen Enddatum: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den gleichen Regeln melden, die für eine Dimona OUT gelten, d. h. spätestens am ersten Werktag, der auf das Datum folgt, an dem das Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird.

Falls jedoch das tatsächliche **Beginndatum zeitlich später** als das gemeldete Beginndatum liegt, darf der Arbeitgeber keine geänderte Meldung durchführen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Beginndatum nur ändern, indem er die Periode annulliert und eine neue Periode einrichtet.

Wenn ein Arbeitnehmer unerwartet nicht erscheint, kann eine Dimona-Meldung bis zum Ende des Kalendertags, auf den sie sich bezieht, annulliert werden. Liegt die Dimona-Meldung in einem Zeitraum, der zwei oder mehr Kalendertage umfasst, muss dieser spätestens am Ende des ersten Kalendertags der vorgesehenen Leistung annulliert werden.

Merkmale

Falls sich ein Merkmal (Nr. der paritätischen Kommission, Art von Arbeitnehmer, Teileinheit oder Benutzer) verändert, kann es nur durch eine Dimona OUT gefolgt von einer Dimona IN angepasst werden, die das neue Merkmal übernimmt. Falls dagegen ein Merkmal angepasst werden muss, da ein fehlerhaftes Merkmal übermittelt wurde, muss der Arbeitgeber die Periode annullieren und neu einrichten. Die Annullierung entfernt die gesamte Dimona-Periode. Dies bedeutet, dass alle Meldungen, die eine Arbeitsbeziehung betreffen, annulliert werden: die Dimona IN, die Dimona OUT und das Dimona UPDATE.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einem Anfangsvertrag über zwei aufeinanderfolgende Tage im Horeca-Sektor (z. B. 3. und 4. Mai) muss in der Dimona unter Art von Arbeitnehmer mit „EXT“ (Gelegenheitsarbeiter) angegeben werden. Wenn der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer am darauffolgenden Tag noch im Dienst hat, muss er die ursprüngliche Dimona-EXT annullieren und eine Dimona-OTH mit dem 1. Beschäftigungstag (3. Mai) als Beginndatum und dem letzten Tag der Periode der betreffenden Beschäftigung (5. Mai) als Enddatum durchführen. Der Arbeitnehmer arbeitet dann an zwei aufeinanderfolgenden Tagen beim gleichen Arbeitgeber.

Dimona für Gelegenheitsarbeiter (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)

Dimona ‚EXT‘

Eine der Besonderheiten der Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor und in der Landwirtschaft und im Gartenbau ist die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge. Diese werden anhand günstiger Pauschalen und nicht auf Basis realer Löhne berechnet, was eine Reihe spezifischer Regeln mit sich bringt. Manche dieser Regeln sind sektorbezogen, andere gelten allgemein.

1. Hotels und Gaststätten

a) Anwendungsbereich

- Arbeitnehmer, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit für eine **maximale Dauer von höchstens zwei aufeinanderfolgenden Tagen bei ein und demselben Arbeitgeber**, der unter die Paritätische Kommission für den **Horecaa-Sektor** (PK 302) fällt, eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für **Aushilfsarbeit** (PK 322) fällt, für eine Beschäftigung im Sinne des vorausgehenden Punktes bei einem Benutzer aus dem Horeca-Sektor; man beachte, dass Unternehmen für Aushilfsarbeit für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor auch die Unternehmensnummer der Paritätischen Kommission des Benutzers angeben müssen, sodass diese Tage abgezogen werden können vom Kontingent Gelegenheitsarbeitnehmer des Benutzers

Gelegenheitsarbeitnehmer, die an **mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen** beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, werden als normale Arbeitnehmer betrachtet und sind für die gesamte Beschäftigung als ‚OTH‘ anzugeben.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist zunächst im Horeca-Sektor mit einem Vertrag über 2 Tage (3. und 4. Mai) beschäftigt und wird mit der Art Arbeitnehmer ‚EXT‘ (Gelegenheitsarbeitnehmer) angegeben. Wenn der Arbeitgeber ihn am darauffolgenden Tag noch beschäftigt, muss er die ursprüngliche Dimona-‚EXT‘ annullieren und eine neue Dimona-Meldung mit ‚OTH‘ als Art des Arbeitnehmers und dem 1. Tag der Beschäftigung (3. Mai) als Beginndatum und dem letzten Tag der Beschäftigungsperiode (5. Mai) als Enddatum vornehmen.

b) Meldung

Die Arbeitnehmer sind pro Tag mit folgenden Angaben zu melden:

- entweder die Beginn- und Enduhrzeit der Leistungen – mit einer Mindestdauer von 2 Stunden (= **Dimona-Stunden**);
- oder die Beginnzeit der Leistungen (= **Dimona-Tag**)

Wenn der Arbeitnehmer mit einem Dimona-Tag angegeben wird, müssen die Beiträge auf Basis einer Leistung von 6 Stunden berechnet werden (auch wenn der Arbeitnehmer mehr oder weniger als 6 Stunden gearbeitet hat). Die Wahl zwischen Dimona-Stunden und Dimona-Tag wirkt sich daher nicht auf die Berechnung der Beiträge aus. Die sozialen Rechte werden dagegen auf Basis der Anzahl tatsächlich geleisteter Stunden berechnet, die in der DmfA angegeben werden.

Die Art der Meldung kann sich jedoch von Tag zu Tag unterscheiden.

Wenn Sie einen Arbeitnehmer über eine Meldung der Dimona-Stunden oder -Tage angeben und wenn Sie **vor** dem Beginn der Leistungen feststellen, dass Sie das andere System hätten wählen müssen, kann die Situation noch bereinigt werden, wenn Sie die Meldung sofort annullieren und eine neue Meldung mit dem anderen System vor Beginn der Leistungen vornehmen.

Wenn Sie Ihren Irrtum erst **nach** Beginn der Leistungen feststellen, kann die Dimona nicht mehr geändert werden. In der **DmfA** muss für die Berechnung der Beiträge die Funktionsnummer aufgenommen werden, die der in der Dimona getroffenen Wahl entspricht. Das heißt Funktionsnummer 94 für eine Dimona-Tag und Funktionsnummer 95 für eine Dimona-Stunden. Für die Berechnung der sozialen Rechte müssen ungeachtet der gewählten Meldeweise immer die **tatsächlichen Stunden** angegeben werden.

2. Landwirtschaft und Gartenbau

a) Anwendungsbereich

- Handarbeiter, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für **Gartenbauunternehmen** (PK 145) fällt, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten; sie dürfen zusammengerechnet nicht mehr als 65 Tage pro Jahr bei mehreren Arbeitgebern des Sektors arbeiten;
- Handarbeiter, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für **Landwirtschaft** (PK 144) fällt, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird: Sie dürfen zusammengerechnet nicht mehr als 30 Tage pro Jahr bei mehreren Arbeitgebern des Sektors arbeiten;
- Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter die Paritätische Kommission für **Aushilfsarbeit** (PK 322) fällt, sofern die Beschäftigung im Sinne des vorausgehenden Punktes bei einem Benutzer aus dem Landwirtschafts- oder Gartenbausektor erfolgt.

b) Meldung

Die Beginnzeit und die (voraussichtliche) Endzeit müssen mitgeteilt werden.

c) Multi-Dimona

Arbeitgeber (einschließlich Unternehmen für Aushilfsarbeit), die Gelegenheitsarbeitnehmer (‚EXT‘) im Sektor der Landwirtschaft (PK 144) oder Gartenbau (PK 145) einstellen, können über die Multi-Dimona überprüfen, ob die Gelegenheitsarbeitnehmer bereits im laufenden Kalenderjahr als Gelegenheitsarbeitnehmer gearbeitet haben oder nicht. Dies ist kein Ersatz für das Formular Gelegenheitsarbeit, sondern ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer bereits über ein solches Formular verfügt.

3. Gemeinsame Bestimmungen

a) Absolute Bedingung

Eine **korrekte und rechtzeitige** Dimona-Meldung ist notwendig, um eine Beitragsberechnung anhand günstiger Pauschalen vorzunehmen.

b) Meldung pro Beschäftigung und Tag

Die Meldung muss pro Beschäftigung **immer** nur für einen Tag erfolgen, was bedeutet, dass das IN-Datum und das OUT-Datum identisch sind. Eine neue Meldung muss für jeden Tag erfolgen, an dem der Gelegenheitsarbeitnehmer Leistungen vornimmt.

Ausnahme - über zwei Tage verteilte Leistungen

Falls die Leistungen des Gelegenheitsarbeitnehmers über zwei Kalendertage verteilt sind, kann es vorkommen, dass sich das Beginn- und Enddatum infolge der

Fortsetzung von Leistungen nach Mitternacht unterscheiden. In diesem Fall müssen die „tatsächlichen“ Daten und Uhrzeiten mitgeteilt werden. Das Prinzip der Einheit von Leistungen, das für eine Dimona OUT bei einer „klassischen Dimona“ anwendbar ist, gilt daher nicht für das spezifische System der Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer.

Beispiel: ein Arbeitnehmer im Horeca-Sektor beginnt seine Arbeit am 11.04. um 22:00 Uhr und beendet seinen Dienst am 12.04. um 02:00 Uhr. Der Arbeitgeber muss die tatsächlichen Daten übermitteln:

- Datum und Uhrzeit in Dienst: 11. April um 22:00 Uhr
- Datum und Uhrzeit außer Dienst: 12. April um 22:00 Uhr

In der Anzeige und im Personalbestand befinden sich diese tatsächlichen Daten. Falls der Arbeitgeber jedoch eine Suche nach aktiven Arbeitnehmern durchführt, muss er dazu das Beginndatum (z. B. 11.04.) verwenden. Eine Suche auf der Grundlage des Enddatums (z. B. 12.04.) liefert keine Ergebnisse.

c) Änderung der Beginn Uhrzeit

- Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen **vor oder nach** der ursprünglich gemeldeten Beginn Uhrzeit aufnimmt, muss die Beginn Uhrzeit **spätestens zu dem Zeitpunkt geändert werden, an dem der Arbeitnehmer seine Leistungen aufnimmt**.

c) Änderung der Beginn Uhrzeit

- Wenn eine Leistung **früher** als ursprünglich gemeldet beendet wurde, hat der Arbeitgeber bis Mitternacht nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende Zeit, die tatsächliche Endzeit der Leistung zu übermitteln.
- Wenn die Leistung **später** als ursprünglich gemeldet beendet wird, hat der Arbeitgeber eine Frist von 8 Stunden nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende, um die richtige (spätere) Endzeit zu melden. Falls die ursprüngliche Endzeit zwischen 20:00 Uhr und 24:00 Uhr vorgesehen war, hat der Arbeitgeber dennoch bis 8 Uhr am Morgen danach Zeit, um die richtige Endzeit zu übermitteln.

e) Änderung des Tages

- Wenn die Beschäftigung an einem **früheren** Tag als ursprünglich angegeben erfolgt, muss das Datum geändert werden.
- Wenn das tatsächliche Datum **zeitlich nach** dem ursprünglich gemeldeten Datum liegt, muss die ursprüngliche Meldung annulliert und eine neue Meldung mit dem neuen Datum vorgenommen werden.
- Wenn eine Meldung eingereicht wurde, aber **keine Leistungen erbracht** wurden, ist die entsprechende Meldung spätestens um Mitternacht des Kalendertags der Meldung zu löschen.

Dimona für Flexi-Arbeitnehmer (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)

Dimona „FLX“

Ein Flexi-Arbeitnehmer muss mit dem Typ „**FLX**“ angegeben werden. In der Dimona-Meldung „FLX“ wird die Laufbahndatenbank in (T-3) abgefragt, um festzustellen, ob die minimale Leistungsanforderung für die Ausführung eines Flexijobs erfüllt wird. Eine rechtzeitige (= vor Beginn der Leistungen) und korrekte Dimona-Meldung „FLX“, die als Antwort „**OK**“ erhalten hat, ist eine absolute Bedingung, um jemanden in der DmfA als Flexi-Arbeitnehmer angeben zu können.

Da in jedem Quartal erneut überprüft werden muss, ob die Mindestanforderungen an die Leistungen erfüllt werden, muss die Dimona-Meldung (**IN und OUT**) immer **pro Quartal** erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn der Flexi-Arbeitsvertrag über das Quartal läuft. Das „Arbeits“-Quartal (T - 3) ist nämlich ein anderes „Referenz“-Quartal. Die Dimona OUT kann zudem **nie über eine Änderung „verlassen“ werden**, im Gegensatz zur Dimona-OUT für ein normales Beschäftigungsverhältnis.

Mündlicher Flexi-Vertrag

Wird der Flexi-Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen, muss wie bei den Gelegenheitsarbeitnehmern für **jeden Tag** eine Dimona unter Angabe der Beginn- und Enduhrzeit vorgenommen werden. Dies bedeutet, dass das Datum IN und das Datum OUT identisch sind. Falls die Leistungen über zwei Kalendertage verteilt sind, kann es vorkommen, dass sich das Beginn- und Enddatum infolge der Fortsetzung von Leistungen nach Mitternacht unterscheiden. In diesem Fall müssen die „tatsächlichen“ Daten und Uhrzeiten mitgeteilt werden. Das Prinzip der Einheit von Leistungen, das für eine Dimona OUT bei einer „klassischen Dimona“ anwendbar ist, wie bei einer Dimona für Gelegenheitsarbeiter, gilt daher nicht für das spezifische System der Dimona für Flexi-Arbeitnehmer.

Beispiel:

Ein Flexi-Arbeitnehmer im Horeca-Sektor beginnt seine Arbeit am 11.04. um 22:00 Uhr und beendet seinen Dienst am 12.04. um 02:00 Uhr. Der Arbeitgeber muss die tatsächlichen Daten melden: Datum und Uhrzeit Dienstbeginn: 11.04. um 22:00 Uhr, Datum und Uhrzeit Dienstende: 12. April 22:00 Uhr. In der Anzeige und im Personalbestand befinden sich diese tatsächlichen Daten. Falls der Arbeitgeber jedoch eine Suche nach aktiven Arbeitnehmern durchführt, muss er dazu das Beginndatum (z. B. 11.04.) verwenden. Eine Suche auf der Grundlage des Enddatums (z. B. 12.04.) liefert keine Ergebnisse.

Änderung der Beginn Uhrzeit:

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen vor oder nach der ursprünglich gemeldeten Beginn Uhrzeit aufnimmt, muss die Beginn Uhrzeit spätestens zu dem Zeitpunkt geändert werden, an dem der Arbeitnehmer seine Leistungen aufnimmt.

Änderung der Enduhrzeit:

Wenn eine Leistung **früher** als ursprünglich gemeldet beendet wurde, hat der Arbeitgeber bis Mitternacht nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende Zeit, die tatsächliche Endzeit der Leistung zu übermitteln. Wenn die Leistung **später** als ursprünglich gemeldet beendet wird, hat der Arbeitgeber eine Frist von 8 Stunden nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende, um die richtige (spätere) Endzeit zu melden. Falls die ursprüngliche Endzeit zwischen 20:00 Uhr und 24:00 Uhr vorgesehen war, hat der Arbeitgeber dennoch bis 8 Uhr am Morgen danach Zeit, um die richtige Endzeit zu übermitteln.

Die Dimona-Meldung für Flexijobs kann **frühestens einen Monat vor dem Quartalsbeginn** erfolgen. Für einen Flexijob, der am 01. April beginnt, kann die Meldung daher erst ab dem 01. März erfolgen. Der Grund dafür ist, dass zum Zeitpunkt, zu dem die Meldung durchgeführt wird, die Menge der Leistungen überprüft werden muss, mit denen der Arbeitnehmer im Quartal (T - 3) angegeben wurde. Wenn diese Abfrage der Daten im Netzwerk der sozialen Sicherheit zu einem Zeitpunkt, zu dem sie zuverlässig genug sind, erfolgt, kann das Signal frühestens einen Monat vor dem Quartalsbeginn erteilt werden.

Wenn 80 % erreicht werden, wird als Antwort auf die Dimona-Meldung ein „**OK**“ gegeben. Nur wenn dies der Fall ist, kann der Arbeitnehmer als Flexi-Arbeitnehmer eingestellt werden.

Wenn dem Arbeitgeber Elemente vorliegen, aus denen hervorgeht, dass die überprüften Daten, die zu einer Dimona „**NOK**“ führten, nicht richtig sind, empfiehlt es sich, die Dimona-Meldung nicht sofort zu annullieren, sondern mit dem LSS Kontakt aufzunehmen.

Das „OK“, das als Antwort auf die Dimona-Meldung gegeben wird, bedeutet lediglich, dass die Bedingung in (T - 3) erfüllt wurde, sagt aber nichts über die

Dimona für Studenten

Dimona „STU“

Zur Anwendung des Systems der Solidaritätsbeiträge sind vorher die „Stunden“ über eine Dimona vom Typ „STU“ zu melden. Wenn eine Meldung ohne Solidaritätsbeitrag gewählt wird, muss die Dimona:

- auf Basis eines unterschriebenen Studentenvertrags erstellt werden. Die Dimona darf daher nicht durchgeführt werden, wenn kein einziger Vertrag abgeschlossen wurde.
- für jedes Beschäftigungsquartal die Anzahl ‚geplanter Stunden‘ angeben (= die Anzahl Stunden, an denen ein Student bei einem Arbeitgeber arbeiten wird, wie es im Studentenvertrag vorgesehen ist).
- die vollständige Periode des Vertrags umfassen. Dies bedeutet, dass es genau so viele Dimona-Meldungen wie Quartale gibt, die durch einen Vertrag abgedeckt werden, mit Ausnahme der Quartale, in denen keine einzige Stunde geleistet wurde. Daher ist es nicht möglich, eine Beschäftigung mit 0 Stunden anzugeben.

In der Meldung wird jede begonnene Stunde sowohl in der Dimona als auch in der DmfA als vollständige Stunde angegeben. Wenn sich durch diese Rundung die Anzahl der in der Dimona und DmfA angegebenen Stunden dadurch unterscheiden sollte, dass es für dasselbe Quartal mehrere Dimonas gibt, kann der Arbeitgeber die Stunden bereits in seiner letzten Dimona anpassen.

Für Studenten, die im Bausektor arbeiten, bedeutet die Quartalsmeldung, dass die C3.2 Kartennummern jedes Quartal mitzuteilen sind.

Hinweis:

- Nur Stunden, die in der Dimona akzeptiert wurden, garantieren, dass der Arbeitgeber eine DmfA-Meldung mit Anwendung des Solidaritätsbeitrags durchführen kann.
- Ohne vorherige Dimona-„STU“ wird eine DmfA-Meldung unter Solidaritätsbeitrag nie akzeptiert, auch wenn das Kontingent des Studenten noch nicht aufgebraucht ist.
- Das Beginndatum der Dimona-In kann nicht geändert werden. Falls notwendig, muss die Dimona annulliert werden und **rechtzeitig** eine neue Dimona erfolgen.
- Wenn die Dimona verspätet eingereicht wurde, kann der Solidaritätsbeitrag nicht für alle Stunden, die in der Dimona-Meldung dieser Periode aufgenommen werden, angewandt werden.
- Eine Änderung der Anzahl Stunden, wenn die Dimona rechtzeitig eingereicht wurde, wird nicht als verspätete Dimona betrachtet.

Beispiel

Ein Student wird vom 01.02.2017 bis 30.05.2017 jeden Samstag bei Arbeitgeber A arbeiten. Nachdem der Studentenvertrag unterzeichnet wurde, reicht der Arbeitgeber seine Dimona-Meldungen ein: die Meldung für das erste Quartal trägt als Beginndatum den 01. Februar und als Enddatum den 31. März, wobei der Student 64 Stunden arbeiten wird. Das Beginndatum der Meldung für das zweite Quartal ist der 01.04.2017, das Enddatum der 30.05.2017 und die Anzahl Stunden beträgt 72.

Anzahl geplanter Stunden

Der Arbeitgeber kann die Anzahl der geplanten Stunden der Beschäftigung bis zum letzten Tag des Monats, der auf das jeweilige Meldequartal folgt, ändern. Das Studentenkontingent wird dann automatisch angepasst. Wenn die Anzahl der Stunden in der Dimona geändert wird, nachdem die Quartalsangaben (DmfA) desselben Meldequartals empfangen werden, hat dies jedoch keinen Einfluss mehr auf das Studentenkontingent.

Ausnahme: Die Dimona für die Quartale, in denen der Student keine Leistungen hat (siehe Kontingent 475 Stunden), muss annulliert und nicht geändert werden. Nur Quartale, in denen der Student tatsächlich Leistungen erbringt, müssen in die Dimona übernommen werden. Daher ist es nicht möglich, eine 0 Stunden anzugeben.

Trotz der Änderungsmöglichkeit wird es sehr empfohlen, in der Dimona die Anzahl der geplanten Stunden so exakt wie möglich aufzunehmen und die Anzahl Stunden nur bei unvorhergesehenen Umständen zu ändern, denn:

- Wenn ein Arbeitgeber A zu wenig Stunden plant, ist es nicht ausgeschlossen, dass ein anderer Arbeitgeber B denselben Studenten in der Dimona meldet und so die Anzahl der übrigen Stunden des Studentenkontingents verbraucht, bevor Arbeitgeber A seine Änderung übermittelt hat. Arbeitgeber A wird in diesem Fall den Solidaritätsbeitrag nicht mehr auf Stunden anwenden können, die er in die Änderung übernommen hat.
- Wenn ein Arbeitgeber A zu viele Stunden plant, werden der Student und Arbeitgeber B benachteiligt, da sie den Solidaritätsbeitrag nicht mehr für die Tage anwenden können, die Arbeitgeber A zu viel gemeldet hat.

Das Studentenkontingent wird auch anhand der DmfA-Angaben angepasst. Das geschieht in den meisten Fällen jedoch erst, wenn die Quartalsangaben, die dem letzten Kalenderquartal entsprechen, für das der Arbeitgeber Stunden in der Dimona gemeldet hat, verfügbar sind (wenn ein Student einen Vertrag über die ersten drei Quartale des Jahres hat, kann die Anpassung des ersten Quartals auf Basis der DmfA erst vorgenommen werden, wenn die DmfA des dritten Quartals eingereicht wurde). Um die oben erwähnten negativen Effekte zu vermeiden, ist es daher empfehlenswert, die Anzahl der geplanten Stunden, falls erforderlich, möglichst umgehend in der Dimona zu ändern und nicht auf die Anpassungen auf Basis der DmfA zu warten.

Dimona für den soziokulturellen Sektor und Sportveranstaltungen „Artikel 17“

Dimona „A17“

Um bei Sportveranstaltungen oder im soziokulturellen Sektor im System der beitragsfreien Beschäftigung eingestellt zu werden (Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969), ist für jeden Tag vor dem Beginn der Leistungen eine Dimona zu erstellen. Pro Kalenderjahr kann ein Arbeitnehmer damit maximal 25 Tage beschäftigt werden.

Das Beginndatum der Beschäftigung ist automatisch auch das Enddatum.

Dimona für das Personal der Unterrichtsanstalten (nur für DmfAPPL, nicht für DmfA)

Mit dem Arbeitnehmersystem „TEA“ wird sowohl das Lehrpersonal, als auch das Verwaltungs- und technische Personal angegeben. Es betrifft nur die

Personalmitglieder, die in der DmfAPPL mit dem Code „E“ im Feld „Statut“ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord/statute.html) angegeben sind.

Mit einer Dimone TEA werden:

- die definitiv ernannten und vertraglichen Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die kein subventioniertes Gehalt (von der Gemeinschaft) erhalten und ausschließlich „nicht subventionierte Leistungen“ für die Verwaltung erbringen (zum Beispiel ein nicht subventioniertes Lehramt);
- die vertraglichen Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die neben einem subventionierten Gehalt Entschädigungen einer lokalen Verwaltung erhalten für zusätzliche Leistungen, mit Ausnahme der Mittagsaufsicht und der Busbegleitung (zum Beispiel ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek);
- die definitiv ernannten Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die neben einem subventionierten Gehalt (der Gemeinschaft) Entschädigungen einer lokalen Verwaltung erhalten für zusätzliche Leistungen, mit Ausnahme der Mittagsaufsicht und der Busbegleitung (zum Beispiel ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek).

Nicht mit einer Dimone TEA werden Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten angegeben, die subventionierte Leistungen (zum Beispiel ein bezuschusstes Lehramt) ausüben und für die die Unterrichtsanstalt eine Dimona-Meldung eingereicht hat und die von einer provinziellen oder lokalen Verwaltung:

- nur einen Gehaltszuschlag für die subventionierten Leistungen erhalten (zum Beispiel eine Diplomvergütung oder eine Dienstalterszulage);
- ausschließlich eine sozialversicherungsbefreite Entschädigung für Vor- und Primarschulunterricht oder für die Begleitung beim Schülertransport erhalten.
- ausschließlich eine sozialversicherungsbefreite Kostenentschädigung erhalten (zum Beispiel für Fahrten vom und zum Arbeitsplatz);
- ausschließlich zusätzliche Leistungen, die keine Aufsicht im Vorschul- oder Primarschulunterricht und Schulbusbegleitung sind, als definitiv ernanntes Personalmitglied verrichten (z. B. ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek).

Limosa

Allgemeines

Ab dem 01.04.2017 müssen entsendete Arbeitnehmer, die vorübergehend oder teilweise nach Belgien zum Arbeiten kommen (und die entweder normalerweise auf dem Staatsgebiet eines oder mehrerer anderer Länder als Belgien arbeiten oder in einem anderen Land als Belgien angestellt werden) beim Landesamt für soziale Sicherheit gemeldet werden (Programmggesetz vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Artikel 137 ff.) Kurzum: Es handelt sich grundsätzlich um Arbeitnehmer, die nicht der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen.

Die Gesetzgebung sieht für entsandte Selbstständige gleichartige Pflichten vor. In diesem Fall muss die Meldung jedoch beim LISVS (Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbstständige) erfolgen.

Diese Meldung beim LSS oder LISVS bildet die erste Stufe des Projekts mit der Bezeichnung LIMOSA (Länderübergreifendes Informationssystem für die Untersuchung der Migration bei der Sozialverwaltung).

Die Meldungen speisen zusammen mit anderen Angaben den „LIMOSA“-Kataster, der als zentrale Datenquelle für die ausländische Beschäftigung in Belgien dienen soll.

Dieses Projekt gibt Belgien die Möglichkeit,

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

Meldung

Vor der Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf belgischem Staatsgebiet ist der ausländische Arbeitgeber verpflichtet, eine Meldung - vorzugsweise online - vorzunehmen. Der Meldende erhält umgehend eine Empfangsbescheinigung (Meldebescheinigung L-1), die bestätigt, dass eine formale Meldung eingereicht wurde.

Dieses Dokument wird als Nachweis der Meldung dienen und ist dem belgischen Benutzer vor jeder Einstellung vorzulegen. Die zuständigen Dienste können diese Bescheinigung bei einer Kontrolle ebenfalls einsehen.

Ausführlichere Informationen über den Anwendungsbereich von Limosa finden Sie auf der Website www.limosa.be (<http://www.limosa.be>).

Pflichten des belgischen Kunden

Der belgische Kunde muss vor der direkten oder als Subunternehmer bewilligten Beschäftigung der Arbeitnehmer überprüfen, ob für Letztgenannte auch tatsächlich eine Meldung vorgenommen wurde. Dies ist durch Anfordern der Meldebescheinigung L-1 möglich. Falls diese Bescheinigung nicht vorgelegt werden kann, muss der belgische Kunde (oder sein Bevollmächtigter) das LSS darüber durch eine Meldung „Fehlen des Formulars L-1“, in Kenntnis setzen.

Belgischer Kunde ist, bei wem (der „Endbenutzer“) oder für den (der „Auftraggeber“) die Tätigkeiten des entsendeten Arbeitnehmers stattfinden.

Diese Meldung „Fehlen des Formulars L-1“ kann erfolgen über die Portalseite der Sozialen Sicherheit, Rubrik Limosa (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/meldingsplicht/index.htm).

Der Meldende erhält umgehend eine Empfangsbescheinigung.

Diese LIMOSA-Meldung „Fehlen des Formulars L-1“ ist gesetzlich vorgeschrieben. Bei Nichterfüllung sieht das Gesetz strafrechtliche und Verwaltungssanktionen vor. Die Durchführung dieser Meldung befreit den belgischen Kunden von seiner Verantwortung im Zusammenhang mit der Meldepflicht.

Ausnahmen

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

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

Dies sind u.a.:

- Personen, die für die Installation oder Montage von Gütern zuständig sind (ausgenommen Arbeiten im Baugewerbe),
- Personen, die für dringende Reparatur- oder Wartungsarbeiten verantwortlich sind,
- Fahrer im internationalen Kraftverkehr,
- Teilnehmer an wissenschaftlichen Kongressen oder Versammlungen in einem begrenzten Kreis,
- selbstständige Geschäftsleute,
- selbstständige Fahrer,
- Sportler,
- Künstler,
- Diplomaten,
- Personen im Dienst internationaler Organisationen und
- Behördenpersonal.

Ausführlichere Informationen finden Sie unter www.limosa.be (<http://www.limosa.be>).

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

Dmfa - Die Quartalsmeldung

Allgemeines

Innerhalb des Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, sendet der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) die Meldung an das LSS.

Arbeitgeber, die wenige Mitarbeiter beschäftigen, können die Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) per Internet vornehmen.

Für Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), sind die Meldungen per Dateiübertragung durchzuführen.

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

Innerhalb der Verjährungsfrist können Sie noch Änderungen an dieser Meldung vornehmen. Sowohl beim Einreichen der ursprünglichen Meldung als auch beim Einreichen einer Änderung erhalten Sie eine Empfangsbescheinigung. Danach erhalten Sie außerdem eine Mitteilung über den zu zahlenden Betrag.

Auch das Landesamt für soziale Sicherheit kann die registrierten Meldungen und die Änderungen davon nachprüfen und anpassen. Die Tatsache, dass bereits eine Änderung erstellt wurde oder Sie bereits eine Übersicht über die zu zahlenden Beiträge erhalten haben, ändert nichts daran.

Ändern einer eingereichten Meldung

Für Meldungen **bis einschließlich des vierten Quartals 2002** gilt, dass, wenn eine ursprünglich eingereichte Meldung aus irgendwelchen Gründen geändert werden muss, der Arbeitgeber dies dem LSS schriftlich mitteilen muss. Das LSS wird die Änderung selbst vornehmen. Im Brief sind alle Angaben enthalten, die eine Änderung ermöglichen: die korrekte und vollständige Unternehmensnummer (ZUD) oder die Identifikationsnummer des LSS, das Quartal, die Identität des Arbeitnehmers, der geänderte Betrag der Löhne, die Anzahl der Arbeitstage oder gleichgestellten Tage, usw.

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

Die Meldungen sind elektronisch, per Internet oder per Dateiübertragung zu übermitteln.

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

Weitere Informationen über die Änderung der Meldung per Internet finden Sie unter Dmfa über das Internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm). Der Demo-Version (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/web/demos.htm) kann Ihnen ebenfalls helfen, sich mit dieser interaktiven Anwendung vertraut zu machen.

Arbeitgeber oder Dienstleister, die eine große Zahl von Änderungen per Dateiübertragung übermitteln wollen, finden unter Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) die diesbezüglichen technischen Informationen. Um eine schnelle Anpassung der Programmierung zu ermöglichen, werden regelmäßig zusätzliche technische Informationen in der Doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/infos_home.htm) zur Verfügung gestellt. Allerdings handelt es sich um Angaben, die noch nicht unbedingt definitiv sind.

Um eine Änderung über das Internet vorzunehmen, müssen Sie die ursprüngliche Meldung aufrufen und die gekennzeichneten Daten eintragen.

Bei der Änderung einer Meldung erhalten Sie deshalb Zugriff auf sehr vertrauliche Daten. Es wird immer der aktuelle Status in der Datenbank der Sozialen Sicherheit angezeigt (= die ursprünglich eingegebenen Daten, eventuell angepasst durch Änderungen, die von einer der Einrichtungen der Sozialen Sicherheit vorgenommen wurden). Wer Änderungen über das Internet vornehmen möchte, muss sich also bewusst werden, dass eine zusätzliche Sicherung in Form einer elektronischen Signatur (Zertifikat) notwendig ist. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/web/modif/home.htm)

Bei der Änderung können Sie auch in einem freien Textfeld Ihre Gründe für die Änderung der Meldung angeben.

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

Das Programm sieht auch vor, dass das LSS die Daten bestimmter Arbeitnehmer auch befristet oder endgültig sperren kann. In dieser Periode können Sie diese Angaben nicht selbst ändern. Eine vorübergehende Sperrung deutet darauf hin, dass eine andere Einrichtung (z. B. das LSS selbst) mit diesen Daten arbeitet, weshalb es notwendig ist zu vermeiden, dass Sie eine Änderung auf der Grundlage der Daten durchführen, die „gerade geändert werden“. Eine endgültige Sperrung erfolgt, wenn das LSS (nach einer Kontrolle vor Ort) Änderungen an der Meldung vorgenommen hat, mit denen der Arbeitgeber nicht einverstanden ist.

Nachdem die Änderungen vorgenommen wurden, berechnet das Programm auf der Portalseite automatisch die Auswirkungen auf den zu zahlenden Gesamtbetrag (= Neuberechnung der Beiträge, die Ermäßigungen...) und wird das Ergebnis auf dem Bildschirm angezeigt. Dies ist aber noch keine Mahnung zur Bezahlung. Ein Mal im Monat werden sie vom LSS eine Abrechnung auf Papier erhalten, die alle Änderungen enthält, die Sie im Verlauf des Monats durchgeführt haben. Ab Eingang dieses Briefs müssen Sie den geforderten Betrag schnellstmöglich bezahlen.

Zusätzliche Informationen - Änderungen Dmfa - Verjährung

Beim Einreichen einer Änderung gilt ebenso wie bei einer verspäteten Meldung die dreijährige Verjährungsfrist. Zudem sind spezifische Regeln zu beachten.

Die Verjährungsdaten und die besonderen Modalitäten der Meldung werden unter der Rubrik „Verjährung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/dmfa/general/dateprescription.htm)“ auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit erläutert

Folgen im Falle eines Versäumnisses

1. Meldung von Amts wegen durch das LSS erstellt

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

2. Zivilrechtliche Sanktionen

Unter Androhung gültiger Geldsanktionen übermittelt der Arbeitgeber dem LSS elektronisch die Quartalsmeldung innerhalb der gesetzlichen Frist und trägt dafür Sorge, dass die Quartalsmeldungen vollständig und richtig sind.

a) Anwendung der Geldbußen

Es sind vier Arten von Pauschalentschädigungen anwendbar:

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

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

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

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

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

4. Eine Pauschalentschädigung ist zu zahlen für das Nichteinreichen der Meldung oder das Einreichen einer unvollständigen oder unrichtigen Meldung für ein oder mehrere Fahrzeuge, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen.

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

Das LSS stellt die Pauschalentschädigung für eine verspätete Meldung nicht in Rechnung, wenn der Arbeitgeber vor Ende des zweiten Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, einreicht und seine vorigen Meldungen normalerweise innerhalb dieser gesetzlichen Frist übermittelt hat.

c) Befreiung von angewandten Sanktionen

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

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

d) Ermäßigung von angewandten Sanktionen

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

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

3. Strafsanktionen

Neben den zivilrechtlichen Sanktionen, die behördlicherseits auferlegt werden, kann auch der Richter Sanktionen verhängen.

Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der lokalen Einheit

Unternehmensnummer (ZUD-Nummer)

Jeder Arbeitgeber muss bei der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) identifiziert werden und über eine eindeutige **Unternehmensnummer** verfügen. Die Identifikation des Arbeitgebers durch die Behörde erfolgt anhand dieser Unternehmensnummer (**ZUD-Nummer**).

So sind die Basisdaten jedes Unternehmens über die Zentrale Unternehmensdatenbank erhältlich. Jede Änderung im Unternehmen (Sitz der Gesellschaft, Adresse, Aktivität, Rechtsform usw.) wird in die Datenbank aufgenommen, die bereits als authentische Datenquelle fungiert.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (<http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/index.jsp>).

Identifizierungsnummer der lokalen Einheit

Die Zentrale Unternehmensdatenbank (ZUD) ist eine Datenbank, in der alle Basisangaben von Unternehmen / Einrichtungen / Vereinigungen gespeichert sind. Darüber hinaus umfasst die Datenbank auch die verschiedenen Niederlassungseinheiten dieser Unternehmen / Einrichtungen / Vereinigungen.

Unter „**Niederlassungseinheit**“ (NE) versteht man einen Ort, der sich geografisch durch eine Adresse identifizieren lässt, an dem mindestens eine Aktivität des Unternehmens ausgeübt wird oder von wo aus die Aktivität ausgeübt wird. (Art. 1.2, 16° Buch I des Gesetzbuchs über das Wirtschaftsrecht). Die NE ist daher jede geografisch getrennt gelegene(r) Betriebssitz, Abteilung oder Unterabteilung (Werkstatt, Fabrik, Lager, Büro usw.), der (die) an einem bestimmten geografischen Ort gelegen und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt-, Neben- oder Hilfsaktivitäten für Rechnung des Unternehmens / der Einrichtung / der Vereinigung ausgeführt). Grundsätzlich hat jedes Unternehmen / jede Einrichtung / jede Vereinigung mindestens eine NE. Jede NE bekommt eine eigene Identifizierungsnummer, die völlig unabhängig von der juristischen Einheit ist, zu denen sie zu diesem Zeitpunkt gehören und die durch die ZUD-Nummer identifiziert wird. Die Nummer der NE muss auf dem Niveau der Beschäftigungszeile in der Dmfa angegeben werden.

Zur Erinnerung: Jede Identifikationsnummer einer lokalen Einheit ist ausschließlich mit einer Unternehmensnummer verknüpft. Wenn ein Arbeitnehmer die Nummer einer NE eines anderen Arbeitgebers verwendet, entsteht dadurch eine Anomalie in seiner Meldung. Vor allem kleinere Unternehmen mit verschiedenen Niederlassungseinheiten unter derselben Adresse, deren (für die Meldungen verantwortliche) Verwalter oder Leiter dieselben natürlichen Personen sind, müssen dies berücksichtigen.

In Bezug auf ausländische Arbeitgeber, d. h. Arbeitgeber, deren Geschäftssitz sich im Ausland befindet, sind 3 Situationen zu unterscheiden:

- ausländische Arbeitgeber mit einer NE in Belgien (Typ A), z. B. ausländische Arbeitgeber mit Zweigniederlassung in Belgien;
- Arbeitgeber mit Personal, das in Belgien beschäftigt ist, aber ohne Betriebssitz (= NE) in Belgien (Typ B); es handelt sich z. B. um Handelsvertreter in Belgien, die mit belgischen Kunden im Kontakt stehen und die über keine gewerblich genutzten Räume weder bei sich noch andernorts verfügen;
- Arbeitgeber mit Personal, das außerhalb von Belgien beschäftigt ist (Typ C), aber der belgischen sozialen Sicherheit unterliegt (z. B. aufgrund einer EU-Verordnung).

Nur ausländische Arbeitgeber vom Typ A sind verpflichtet, eine NE bei der ZUD zu registrieren. Die Einteilung in einen dieser Typen wirkt sich auf die Zielgruppenermäßigungen und die Art und Weise des Ausfüllens der Meldungen aus.

Arbeitgeber, deren Typ nicht ermittelt werden kann, werden vorläufig einem Typ X zugeordnet.

Interessierte Arbeitgeber finden eine Liste mit Identifikationsnummern und Adressen ihrer NE auf der Website der Zentralen Unternehmensdatenbank (<http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html>).

Wenn Sie feststellen, dass einige Niederlassungen fehlen, die Daten nicht korrekt sind oder einige Niederlassungen nicht mehr aktiv sind, ist die Art des Unternehmens für das zu befolgende Verfahren ausschlaggebend. Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den Helpdesk der Zentralen Unternehmensdatenbank unter der Nummer 02 277 64 00 oder senden Sie eine E-Mail an helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be.

Handelsunternehmen

Was muss ein Handelsunternehmen, das vor dem 01.07.2003 gegründet wurde, tun?

Handelsunternehmen, die vor dem **01.07.2003** gegründet wurden, können beim Verwaltungsdienst der ZUD einen Antrag stellen, um eine (oder mehrere) Niederlassungseinheit(en) zu errichten anhand der Formulare (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/Corriger/#.U3TL1PI_vuQ), die auf der Website des FÖD Wirtschaft (<http://www.economie.fgov.be/nl/>), Rubriken „Unternehmen und Selbstständige“, „Zentrale Unternehmensdatenbank“, „Daten für Unternehmen“, „Daten verbessern“, verfügbar sind.

Formulare, um eine Änderung der Daten zu beantragen, werden für Unternehmen als ‚natürliche Person‘ und Unternehmen als ‚juristische Person‘ zur Verfügung gestellt.

Was muss ein Handelsunternehmen, das nach dem 30.06.2003 gegründet wurde, tun?

Handelsunternehmen, die **nach dem 30.06.2003** gegründet wurden, können ihre Niederlassungseinheit(en) beim anerkannten Unternehmensschalter ihrer Wahl eintragen. Die Liste mit den anerkannten Unternehmensschaltern (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_I_vuQ) finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft (<http://www.economie.fgov.be/nl/>), Rubriken „Unternehmen und Selbstständige“, „Leben eines Unternehmens“, „Ein Unternehmen gründen“ und dem Link „Unternehmensschalter“.

Privatrechtliche nicht-kommerzielle Unternehmen

Was muss ein privatrechtliches nicht-kommerzielles Unternehmen, das vor dem 01.07.2009 gegründet wurde, tun?

Privatrechtliche nicht-kommerzielle Unternehmen, die vor dem **01.07.2009** gegründet wurden, können beim Verwaltungsdienst der ZUD einen Antrag stellen, um eine (oder mehrere) Niederlassungseinheit(en) zu errichten anhand der Formulare (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/Corriger/#.U3TL1PI_vuQ), die auf der Website des FÖD Wirtschaft (<http://www.economie.fgov.be/nl/>), Rubriken „Unternehmen und Selbstständige“, „Zentrale Unternehmensdatenbank“, „Daten für Unternehmen“, „Daten verbessern“, verfügbar sind.

Formulare, um eine Änderung der Daten zu beantragen, werden für Unternehmen als ‚natürliche Person‘ und Unternehmen als ‚juristische Person‘ zur Verfügung gestellt.

Außerdem können Unternehmen die fehlende NE direkt eintragen mit der Anwendung ‚Private search‘ (<http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/Prs/>). Über die Webanwendung ‚Private search‘ können Unternehmen ihre Daten abfragen und ändern. Durch diese Anwendung können die fehlenden NE kostenlos eingetragen werden.

Was muss ein privatrechtliches nicht-kommerzielles Unternehmen, das nach dem 30.06.2009 gegründet wurde, tun?

Privatrechtliche nicht-kommerzielle Unternehmen, die **nach dem 30.06.2009** gegründet wurden, können beim anerkannten Unternehmensschalter ihrer Wahl ihre Niederlassungseinheit(en) eintragen lassen. Eine Liste mit den anerkannten Unternehmensschaltern (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNY_l_vuQ) finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft (<http://www.economie.fgov.be/nl/>), Rubriken „Unternehmen und Selbstständige“, „Leben eines Unternehmens“, „Ein Unternehmen gründen“ und dem Link „Unternehmensschalter“.

Außerdem können Unternehmen die fehlende NE direkt eintragen mit der Anwendung „Private search“ (<http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/PrS/>). Über die Webanwendung „Private search“ können Unternehmen ihre Daten abfragen und ändern. Durch diese Anwendung können die fehlenden NE kostenlos eingetragen werden.

Für nicht-kommerzielle Unternehmen, die nicht der oben genannten Verpflichtung unterliegen

(Berufsvereinigungen, Miteigentümergeinschaften, stellvertretende Arbeitnehmerorganisationen, Vereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit, VoG, Schulträger des subventionierten Bildungsbereichs)

Wenden Sie sich an die Direktion Statistik des LSS, die die Niederlassungseinheiten registrieren lassen wird (sofern das Unternehmen als Arbeitgeber dem LSS beigetreten ist). Für zusätzliche Informationen wenden Sie sich stets an die Direktion Statistik des LSS unter den folgenden Rufnummern: 02 509 31 18, 02 509 31 09 und 02 509 38 83 oder per E-Mail an stat.cod@rsz.fgov.be.

Verpflichtungen zahlender Dritter

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

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

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

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

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

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

Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung

Grundsätzliches

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

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

Welche Schuldforderungen werden berücksichtigt?

WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER LSS-FORDERUNG IN BETRACHT?

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

Die Aussetzung der Einforderbarkeit kann deshalb u.a. nicht für die Rückerstattung von Mehrwertsteuerguthaben oder von der Lohnsteuer oder wegen Verzögerung bei Zuschussauszahlungen beantragt werden.

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

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

Welche Arbeitgeber können einen Antrag stellen?

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

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

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

Der Antragsteller muss eine Schuldforderung gegenüber folgenden „Schuldnern“ haben:

- den Staat,
- den Straßenfonds,
- das Informations- und Hilfsamt für Militärfamilien,
- das Amt für Binnenschiffahrtsregulierung,
- die Gebäuderegie,
- die Postregie,
- REFRIBEL (Régie des services frigorifiques de l'État belge - Regie für Kältetechnik des belgischen Staates),
- die Verwaltung für Telegraphie und Telephonie,
- die Regie der Seetransporte,
- die Regie der Luftfahrtswege,
- den allgemeinen Fonds für Schulgebäude.

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

Wie muss der Arbeitgeber vorgehen?

WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER LSS-FORDERUNG ZU ERHALTEN?

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

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

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

Um alle Missverständnisse bezüglich des Betrags oder der Beträge, für die der Arbeitgeber eine Aussetzung der Einforderbarkeit beantragt, ist es am Besten, im betreffenden Antrag unter 2. „Identität des Gläubigers: Geschuldeter Betrag (Zeichen der Schuld, Hauptanspruch und Nebenanspruch):“, eindeutig die Art der Schuld in Bezug auf das Landesamt für soziale Sicherheit (Beiträge, Beitragserhöhungen, Zinsen und Gerichtskosten) und die entsprechende Periode, „... Quartal 20.“ oder das Schlussdatum des Kontoauszugs anzugeben.

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

Die Antwort des Schuldners

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

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

Folgen des Antrags

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

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

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

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

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

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

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

Die Aussetzung der Einforderbarkeit wird in den folgenden Fällen beendet:

- wenn der Antragsteller sich in einer der vier Situationen befindet, in denen er keine Aussetzung der Einforderbarkeit einfordern kann;
- wenn die Schuldforderungen nicht länger unanfechtbar, einforderbar und frei von jeglicher Verbindlichkeit in Bezug auf Dritte sind;
- in Höhe des Betrags, für den der Rechnungshof die vorherige Genehmigung verweigert und der im Betrag enthalten ist, den der Schuldner nicht anfecht.

Geschäftsübergabe

Allgemeines

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

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

Anwendungsbereich

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

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

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

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

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

Ferner werden aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen:

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

Aussetzung der Drittwirksamkeit der Übertragung

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

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

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

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

Die Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers

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

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

Ausnahme: das Zertifikat

Die beiden oben beschriebenen Maßnahmen werden nicht angewandt, wenn der Überlasser der Übertragungsurkunde ein Zertifikat beifügt, das vom LSS

ausschließlich zu diesem Zweck innerhalb einer Frist von 30 Tagen vor der Bekanntgabe der Vereinbarung ausgestellt wurde.

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

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

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

Das ausgestellte Zertifikat hat eine Gültigkeitsdauer von 30 Tagen.

Der Überlasser kann den Antrag auf Ausstellung eines Zertifikats an die bereits genannte Postanschrift oder aber per E-Mail oder per Fax an 02/509 31 45 senden.

Der Antrag ist in zweifacher Ausfertigung nach einem festgelegten Muster einzureichen, das auf der Website des LSS (http://www.rs2.fgov.be/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf) verfügbar ist:

Verpflichtungen in Bezug auf in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommene Regelungen

Kranken- und Invalidenversicherung

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

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

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

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

Ist dem Arbeitnehmer ein Beitragsschein mit deutschsprachigem Text zu überreichen, schickt der Arbeitgeber den auf Vorder- und Rückseite bedruckten Schein an das Landesamt für soziale Sicherheit zurück und fordert ein Exemplar in deutscher Sprache an.

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

Arbeitslosigkeit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Arbeitgeber können die o. a. Papierformulare bei den Arbeitslosigkeitsbüros des LFA, bei der Zentralverwaltung des LFA, Keizerlaan/Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel, Tel. 02 515 41 11 oder von der Website des LFA (<http://www.rva.be/>) herunterladen. Die elektronische Meldung ist per Internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/index.htm) oder per Batch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/batch/home.htm) möglich.

Pensionen

Erkennungsnummer des Arbeitnehmers:

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

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

Wenn der Arbeitnehmer diese Nummer nicht kennt, kann der Arbeitgeber sie bei Sigedis, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel über die Website (<http://www.sigedis.be/>) anfordern. Dort können Sie über „Identifizierung“ ein Antragsformular elektronisch ausfüllen und an Sigedis schicken. Sigedis identifiziert die Arbeitnehmer und aktualisiert ihre Laufbahngaben für die soziale Sicherheit.

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

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

Informationen im Zusammenhang mit der Gewährung einer Alters- oder Hinterbliebenenpension in der Regelung für Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors:

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

Die Pension kann bei der Gemeindeverwaltung des Hauptwohnsitzes beantragt werden. Der Antrag kann auch direkt eingereicht werden beim Föderalen Pensionsdienst :

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

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

Die Familienbeihilfen

Jeder Arbeitgeber muss innerhalb von 90 Tagen, nachdem er zum ersten Mal Personal einstellt, dem er Lohn oder Gehalt zahlt und das Anspruch auf Familienbeihilfen hat, Mitglied einer von ihm gewählten Kasse für Familienbeihilfen werden. Der Beitritt ist obligatorisch, sogar dann, wenn kein einziger beschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf Kindergeld erheben kann.

Auf der Website der der Föderalen Agentur für Familienbeihilfen (Famifed) finden Sie eine Liste der Kassen für Familienbeihilfen (<http://www.famifed.be/home> .

Der Arbeitgeber, der es versäumt, innerhalb der gesetzten Frist eine Kasse für Familienbeihilfen zu wählen, wird von Amts wegen als Mitglied bei der o. a. Agentur eingetragen.

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

Was die Familienbeihilfen an sich betrifft (Gewährungsbedingungen, Höhe usw.), wenden Sie sich bitte an Ihre Kasse für Familienbeihilfen oder die Föderale Agentur für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer, Trierstraat/Rue Trèves 70, 1000 Brüssel – gebührenfreie Rufnummer 0800 94 434 oder Tel. 02 237 23 40 (Niederländisch) oder 02 237 23 20 (Französisch).

Jahresurlaub

1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrling-Arbeiter und Künstler.

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

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

Um eine korrekte Auszahlung des Urlaubsgeldes gewährleisten zu können, besteht das LJU auf Angabe der richtigen Erkennungsnummer der sozialen Sicherheit (Nationalregister- oder Bisnummer) in den Lohnaufstellungen.

2. Angestellte und Lehrling-Angestellte.

Der Sozialversicherungsbeitrag für Angestellte und Lehrlinge umfasst keinen Anteil als Entschädigung für die jährlichen Urlaubstage; der Arbeitgeber zahlt dieses Urlaubsgeld direkt an den Arbeitnehmer. Ein Arbeitgeber, der nur Angestellte beschäftigt, muss deshalb keiner Urlaubskasse beitreten.

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

Arbeitsunfälle

Jeder Arbeitgeber (natürliche Person, Gesellschaft, VoG...), der Personal beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsunfallversicherung bei einer in Belgien anerkannten Versicherungsanstalt abzuschließen. Ein Beitritt zum LSS beinhaltet nämlich keinen Versicherungsschutz gegen Arbeitsunfälle.

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

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

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

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

Dieses Policenverzeichnis dient unter anderem dazu:

- die elektronische Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/fat/index.htm) von Arbeitsunfällen zu erleichtern und diese dem richtigen Versicherungsunternehmen zuzuleiten;
- die Lohn- und Arbeitszeitangaben, die dem LSS mitgeteilt wurden, den Versicherungsunternehmen zur Berechnung der Prämien zur Verfügung zu stellen, so dass die administrative Last für den Arbeitgeber verringert wird;
- die Aufsicht über die Einhaltung der Versicherungspflicht, der jeder Arbeitgeber nachkommen muss, zu optimieren.

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

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

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

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

Die Föderalagentur für Berufsrisiken ist dazu verpflichtet, nicht oder nicht rechtzeitig versicherte Arbeitgeber von Amts wegen aufzunehmen. Der dafür geforderte Beitrag ist nicht als Versicherungsprämie, sondern als Geldstrafe zu betrachten, deren Höhe durch die Dauer der Nichtversicherung und die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer in der nicht versicherten Periode bestimmt wird.

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

Für zusätzliche Informationen oder eine Liste der anerkannten Versicherungsunternehmen wenden Sie sich bitte an die Föderalagentur für Berufsrisiken (<http://www.fedris.be/nl/contact>) (Fedris), Dienststelle Ambtshalve Aansluitingen [Eintragungen von Amts wegen], Tel.: 02 506 84 77, Fax: 02 506 84 15.

Sonstige Verpflichtungen

Sozialdokumente

Ein Arbeitgeber, der Personal beschäftigt, ist dazu verpflichtet, bestimmte Sozialdokumente zu führen. Beispiele dafür sind:

- das persönliche Konto;
- das Personalregister;
- das Anwesenheitsregister im Gartenbausektor.

Für Informationen über den Erhalt, das Ausfüllen und die Pflege dieser Dokumente können Sie sich an die Inspektion der Sozialen Gesetze des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11), bei der Sozialen Inspektion des FÖD Soziale Sicherheit Verwaltungszentrum Kruidtuin, Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, Postfach 115 in 1000 Brüssel (Tel. 02 528 62 20) oder einer der die Regionalzentren des LSS. (<http://www.rs2.fgov.be/nl/contact/regionale-antennes>)

Einige dieser Pflichten werden mit Einführung der unmittelbaren Meldung der Beschäftigung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/dimona_new/index.htm) stark vereinfacht.

Sozialdatenschutz

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

Die koordinierten Texte dieses Gesetzes und seiner Ausführungserlässe sind verfügbar auf der Website der Zentralen Unternehmensdatenbank (http://www.ksz.fgov.be/nl/bcss/page/content/websites/belgium/legislation/legislation_01.html).

Wer keinen Internetzugang hat, kann die Texte auch schriftlich oder telefonisch beim Sekretariat des Studiendienstes der Zentralen Datenbank bestellen, in 1040 Brüssel, Sint-Pieterssteenweg / Chaussée Saint-Pierre 375 (Tel. 02 741 84 27).

Erstbeschäftigungsverpflichtung

Mit **Erstbeschäftigungsverpflichtung** ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % jungen Arbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten) mit einer Erstbeschäftigung im Vergleich zum 2. Quartal des Vorjahres gemeint.

Diese Verpflichtung gilt nur für Unternehmen, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten. Der nichtkommerzielle Sektor, der öffentliche Sektor und das Bildungswesen haben abweichende Prozentsätze oder wurden von dieser Verpflichtung befreit. Sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber können von ihrer Erstbeschäftigungsverpflichtung zu einem Drittel befreit werden, wenn sie eine Reihe von Praktikumsplätzen im Rahmen einer Berufsausbildung für Jugendliche anbieten. Jugendliche, die im Rahmen der Förderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Jugendlichen im nichtkommerziellen Sektor eingestellt werden, werden beim Erreichen des Kontingents für Jugendliche nicht mitgerechnet. Der Föderalstaat und die von ihm abhängigen Verwaltungen müssen ebenso 3 % Jugendliche beschäftigen. Zur Erzielung dieses Anteils ist eine Übergangsregelung vorgesehen. Die Berechnung, sowohl der Personen mit einer ersten Arbeitsstelle als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

Zusätzliche Informationen zur Erstbeschäftigungsverpflichtung oder den Bedingungen für eine Befreiung sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7780>), der letztendlich befugt ist zu prüfen, wer der Verpflichtung entspricht und wer nicht.

Mit **Erstbeschäftigungsabkommen** ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird:

- I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
- II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
- III. Ein Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags;

In den folgenden Situationen kann der Vertrag **nicht die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommens** (nicht erschöpfend) haben;

- Beschäftigungen in einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis - Arbeitsverträge, die eine weniger als halbezeitliche Beschäftigung vorsehen
- Arbeitsverträge, die im Rahmen eines Programms für den beruflichen Übergang geschlossen wurden
- Arbeitsverträge, die im Rahmen eines Programms für die Wiedereingliederung (GESCO, DAC, ...) geschlossen wurden
- Arbeitsverträge, die geschlossen wurden, um einen festen Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit zu ersetzen
- Arbeitsverträge, die geschlossen wurden, um einen Frühpensionierten zu ersetzen (es sei denn, es geht um einen ausländischen Jugendlichen).

Weitere Informationen zum Erstbeschäftigungsabkommen erhalten Sie beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7452#SBO_type_1).

Berechnung des Personalbestands im 2. Quartal des Vorjahres

Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (**VZÄ**) für das 2. Quartal des Vorjahres berechnet wird, entspricht der Summe der **VZÄ**-Bruchzahlen der einzelnen Arbeitnehmer. Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem 2. Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird die **VZÄ**-Bruchzahl für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) oder wegen fristloser Kündigung aus einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis (Lohncode 9), und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein **VZÄ**-Bruch berechnet werden.

Berechnung:

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt Folgendes:

$$\text{VZÄ-Bruch} = Y1 : T$$

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

$$\text{VZÄ-Bruch} = Z1 : (U \times E)$$

Wobei:

- Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um:
 - die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
 - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
 - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 72);
 - die Tage der Arbeitslosigkeit wegen krisenbedingter Aussetzung Angestellte (Leistungscode 76);

- die Tage mit Streik/Lockout (Leistungscode 21);
- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch ein für allgemein verbindlich erklärtes KAA gewährt werden, und Ausgleichsruhetage im Bausektor (Leistungscode 12);
- Urlaubstage für Arbeiter und Angestellte bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (Leistungscode 14).
- $Z1$ = die Anzahl der Stunden, die mit $Y1$ übereinstimmt; U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;
- $E = 13$, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht E der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal;
- $T = E$ multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsabkommen und Arbeitnehmer, für die keine Tage anzugeben sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands für das 2. Quartal des Vorjahres nicht berücksichtigt. Aushilfskräfte werden auch nicht zur Berechnung des Personalbestands berücksichtigt (weder beim Entleiher noch beim Unternehmen für Aushilfsarbeit).

Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal

Die Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen berechnet wird. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für folgende Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen zählen die VZÄ-Bruchzahlen doppelt, auch wenn es Jugendliche betrifft, die vor dem 01.07.2003 eingestellt wurden (für die Einstellungen nach dem 01.01.2004 muss dies auf der Erstbeschäftigungskarte und nach dem 01.04.2010 auf der Arbeitskarte angegeben werden):

- Jede Person **ausländischer Herkunft**, die unmittelbar vor ihrer Einstellung:
 - arbeitssuchend ist (diese Bedingung ist ab 01.04.2010 nicht mehr erforderlich);
 - keine 26 Jahre alt ist;
 Mit **Person ausländischer Herkunft** ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staats besitzt, der zur Europäischen Union gehört, oder jene Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht besitzt oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht besitzen oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Jugendliche kann mit jedem Rechtsmittel beweisen, dass er dieser Definition entspricht, einschließlich einer eidesstattlichen Erklärung.
- Jede **Person mit einer Behinderung**, die unmittelbar vor ihrer Einstellung:
 - arbeitssuchend ist (diese Bedingung ist ab 01.04.2010 nicht mehr erforderlich);
 - keine 26 Jahre alt ist.
 Mit **Person mit einer Behinderung** ist eine Person gemeint, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ oder bei der „Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées“ oder beim „Service bruxellois francophone des Personnes handicapées“ oder bei der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“ angemeldet ist.

Ab 01.04.2010 zählen die VZÄ-Bruchzahlen von Jugendlichen mit einem **Erstbeschäftigungsabkommen Typ II und Typ III** ebenfalls doppelt.

Das LFA stellt Jugendlichen, die in Flandern wohnen und arbeiten, keine Arbeitskarte mehr mit Angabe einer eventuellen ausländischen Herkunft oder einer Behinderung aus. Die Erfüllung der Erstbeschäftigungsverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber Gegenstand einer eventuellen Sanktion durch den FÖD-BASK sein. Die Angaben müssen weiterhin in die DmFA eingetragen werden (wie z. B. „behindert“ oder „ausländischer Herkunft“, wie dies festgelegt ist im diesbezüglichen Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).

Für die anderen Regionen gilt Folgendes:

Berechnung:

Die Berechnung der VZÄ-Bruchzahlen hängt vom Typ des Erstbeschäftigungsabkommens und der Tatsache ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I (Vollzeitarbeitsvertrag) beträgt die VZÄ-Bruchzahl $= Y2 : T$;
- Für einen teilzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ 1 (Teilzeit-, jedoch mindestens Halbzeitarbeitsvertrag) entspricht der VZÄ-Bruch $= Z2 : (U \times E)$;
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen) entspricht die VZÄ-Bruchzahl $= Y3 : T$.

Wobei:

- $Y2$ = alle unter Eins der Leistungscode angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;
- $Z2$ = die Anzahl der Stunden, die mit $Y2$ übereinstimmt;
- $Y3$ = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, gilt daher $Y3 = T$.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Bruchzahlen eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

Neben den Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen werden auch alle Arbeitnehmer (außer den Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird) bis zu dem Quartal mitgerechnet, in dem sie 26 Jahre alt werden. Die VZÄ-Bruchzahl dieser Arbeitnehmer wird mit den gleichen Formeln wie für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I berechnet.

Jugendliche, die im Rahmen der Bezuschussung für die Beschäftigung gering qualifizierter Jugendlicher im nicht-kommerziellen Sektor eingestellt werden, kommen nicht in Betracht, um die Verpflichtung zu erfüllen und dürfen daher nicht mitgerechnet werden. Sie werden in der DmFA im Feld „Maßnahmen nicht-kommerzieller Sektor“ Code „8“ angegeben.

Flexi-Arbeitnehmer werden bei der Berechnung des Personalbestands des 2. Quartals nicht berücksichtigt und ebenso wenig bei der Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen.

Zu erledigende Formalitäten

Über die **DmFA** meldet der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung“, mit welcher Art von Erstbeschäftigungsabkommen ein Jugendlicher angeworben wird und zu welcher Kategorie er gehört (also auch mit Unterscheidung „behindert“ oder „ausländischer Herkunft“, wie in Artikel 23 des betreffenden Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Förderung der Beschäftigung bestimmt). Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder

Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt.

Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Für die Zählung der Zahl der Jugendlichen im laufenden Quartal werden **alle** Jugendlichen berücksichtigt, die am ersten Tag des Quartals noch keine 26 Jahre alt sind, ungeachtet dessen, ob sie mit einem Erstbeschäftigungsabkommen angeworben wurden oder nicht. Für die Zählung der Zahl der Arbeitnehmer während des zweiten Quartals des Vorjahres werden **nur** die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen abgezogen. Wird das Feld ‚Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung‘ nicht korrekt ausgefüllt, hat dies einen direkten Einfluss auf die Berechnungen im Rahmen der Erstbeschäftigungsverpflichtung.

Für die Arbeitnehmer, die in Flandern, Wallonien oder der Region Brüssel-Hauptstadt wohnen, werden keine Arbeitskarten (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e12>) mehr ausgegeben. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter untersuchen, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Verpflichtung zur Schaffung von Lehrstellen

Das Gesetz vom 27. Dezember 2012 über den Beschäftigungsplan führt für Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der kollektiven Arbeitsabkommen und paritätischen Kommissionen fallen, die Verpflichtung ein, gemeinsam jährlich 1 % ihres gesamten, in VZÄ ausgedrückten Personalbestands während des 2. Quartals des vorausgehenden Jahres für **Lehrstellen** zur Verfügung zu stellen.

Zusätzliche Informationen über die Verpflichtung zur Bereitstellung von Lehrstellen erhalten Sie beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der letzten Instanz, die für die Kontrolle der Einhaltung dieser Verpflichtung zuständig ist.

Die Arbeitgeber verpflichten sich, eine **Mindestzahl** von Arbeitsplätzen Jugendlichen zur Verfügung zu stellen. Um festzustellen, ob 1 % erreicht wird, überprüft man die in VZÄ ausgedrückte Anzahl der Jugendlichen, die eine Lehrstelle haben:

- Jugendliche, die eine Lehrstelle haben;
- Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung eine Lehrstelle mit einem Arbeitsvertrag vom selben Arbeitgeber eingestellt werden, und dies im Quartal der Einstellung und den 3 darauffolgenden Quartalen.

Unter **Lehrstelle** versteht man eine Ausbildung in einem Unternehmen, einer Einrichtung oder einer Dienststelle des Arbeitgebers von:

- Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag Typ II – eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags über mindestens eine Halbzeitstelle mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung;
- Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag Typ III – Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags;
- Jugendlichen in einer Berufsausbildung unter Aufsicht der Dienststelle für Berufsausbildung der zuständigen Gemeinschaft (dies betrifft u. a. die sogenannten IBU);
- Jugendlichen in einem Eingliederungspraktikum (LFA-Praktikum von mindestens 3 und höchstens 6 Monaten; die vom LFA gezahlte Entschädigung und die Praktikumsentschädigung sind nicht beitragspflichtig).

Berechnung des Personalbestands des 2. Quartals, ausgedrückt in VZÄ

Es handelt sich um die VZÄ-Bruchzahlen je Beschäftigung je Arbeitnehmer:

- Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt Folgendes: $VZÄ\text{-Bruch} = Y1 : T$;
- Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes: $VZÄ\text{-Bruch} = Z1 : (U \times E)$

Wobei:

- $Y1$ = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um:
 - die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
 - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
 - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 72);
 - die Tage der Arbeitslosigkeit wegen krisenbedingter Aussetzung Angestellte (Leistungscode 76);
 - die Tage mit Streik/Lockout (Leistungscode 21);
 - die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch ein für allgemein verbindlich erklärtes KAA gewährt werden, und Ausgleichsruhetage im Bausektor (Leistungscode 12);
 - Urlaubstage für Arbeiter und Angestellte bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (Leistungscode 14).
- $Z1$ = die Anzahl der Stunden, die $Y1$ entspricht;
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;
- $E = 13$, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht E der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal;
- $T = E$ multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Berechnung der Anzahl Lehrstellen:

Die Anzahl der Lehrstellen ist die Summe aller zu berücksichtigenden VZÄ-Bruchzahlen. Die Berechnung der VZÄ-Bruchzahlen hängt vom Typ des Vertrags sowie davon ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- für einen Jugendlichen, der vom Arbeitgeber seiner Lehrstelle mit einem Vollzeitarbeitsvertrag im Dienst bleibt, beträgt die VZÄ-Bruchzahl = $Y2 : T$;
- für einen Jugendlichen, der vom Arbeitgeber seiner Lehrstelle mit einem Teilzeitarbeitsvertrag im Dienst bleibt, beträgt die VZÄ-Bruchzahl = $Z2 : (U \times E)$;
- für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen) entspricht die VZÄ-Bruchzahl = $Y3 : T$;
- für einen Jugendlichen in einer Berufsausbildung unter Aufsicht der Dienststelle für Berufsausbildung der zuständigen Gemeinschaft entspricht die VZÄ-Bruchzahl = $Y3 : T$, wobei angenommen wird, dass $T = E \times 5$.

Wobei:

- $Y2$ = alle unter Eins der Leistungscode angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;
- $Z2$ = die Anzahl der Stunden, die mit $Y2$ übereinstimmt;
- $Y3$ = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer

durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, gilt daher $Y3 = T$.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Bruchzahlen eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) oder wegen fristloser Kündigung aus einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis (Lohncode 9), und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein VZÄ-Bruch berechnet werden.

Die Verpflichtung, 1 % des gesamten Personalbestands für Lehrstellen zur Verfügung zu stellen, ist eine kollektive Verpflichtung für Arbeitgeber, die sich folgendermaßen darstellen lässt:

$$0,01 \leq \left[\sum (Y2/T) + \sum (Y3/T) \right] / \left(\sum (Y1/T) \right).$$

Flexi-Arbeitnehmer werden bei der Berechnung des Personalbestands des 2. Quartals nicht berücksichtigt und ebenso wenig bei der Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen.

Das Gesetz sieht ab 2015 mehr Maßnahmen auf Ebene einzelner Arbeitgeber vor, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen.

Zu erledigende Formalitäten

Über die **DmfA** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche eingestellt wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welche „Art Lehrling“ es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt.

Mit dem Code ‚FWT‘ im Feld „Angaben, mit denen die Einhaltung einer Verpflichtung kontrolliert werden kann“ teilt der Arbeitgeber mit, welche Arbeitnehmer nach einem Praktikum auf einer Lehrstelle bei ihm im Dienst bleiben.

Über **Dimona** gibt der Arbeitgeber im Feld „Art Arbeitnehmer“ die individuellen Berufsausbildungen (Typ IVT) und Eingliederungspraktika (Typ TRI) an. Diese Arbeitnehmer werden nicht in der DmfA angegeben.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Beiträge

Der globalisierte Beitragssatz

Die Sechste Staatsreform sieht die Übertragung der Zuständigkeiten für Kinderzulagen, bezahlten Bildungsurlaub, Betreuung von Arbeitslosen und den Fonds für Kollektive Ausstattungen und Dienste auf die Regionen vor. Deshalb werden ab dem 1. Quartal 2015 folgende Beiträge nicht mehr als solche eingenommen:

- Kinderzulagen
- Kinderbetreuung
- bezahlter Bildungsurlaub
- Betreuung von Abeitslosen.

Ab dann gibt es nur noch **einen Arbeitgebergrundbeitrag** (Gesamtprozentsatz) anwendbar, ohne direkten Zusammenhang mit dem früheren Anwendungsbereich dieser spezifischen Beiträge, aber mit Unterschieden für eine Reihe von Gruppen:

Arbeitgeber aus dem Privatsektor	24,92 %
Vertragspersonal aus dem öffentlichen Sektor	24,82 %
Statutarisches Personal und Gleichgestellte des öffentlichen Sektors	17,82 %
Lehrlinge (*)	17,82 %

(*) Die Beschränkung auf die angegebenen Regelungen gilt nur bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem die Lehrlinge, Praktikanten oder Jugendlichen 18 Jahre alt werden. Ab dem 1. Januar des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 Jahre alt werden), unterliegen sie dem Beitragssatz für normale Arbeitnehmer.

Einfluss des Tax-Shift

Das Gesetz vom 26.12.2015 zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und Kaufkraft und das Gesetz vom 16.05.2016 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen der sozialen Sicherheit sehen eine stufenweise Verringerung der Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Strukturermäßigung vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 2. Quartal 2016 von 24,92 % bzw. 24,82 % auf 22,65 % verringert.

Festlegung der Beitragssätze

Der **Arbeitgeberbeitragssatz** für begrenzt sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer erhält man, indem man vom Gesamtprozentsatz der Gruppe, welcher der Arbeitnehmer angehört, den Beitragssatz jeder nicht anwendbaren Regelung abzieht.

Um die Summe des **Arbeitgeberbeitragssatzes** und die Summe des Arbeitnehmerbeitragssatzes zu bestimmen, addieren Sie die Prozentanteile für die Regelungen, die auf den Arbeitnehmer zutreffen. Folgende Beitragssätze gelten für Bruttoquartalslöhne:

Zweig der Sozialen Sicherheit	Arbeitnehmeranteil (%)	Arbeitgeberanteil (%)
Pensionen	7,50	8,86
Krankheit und Invalidität - Gesundheitspflege	3,55	3,80
Krankheit und Invalidität - Entschädigungen	1,15	2,35
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46
Berufskrankheiten	-	1,00
Arbeitsunfälle	-	0,30

Für Arbeitnehmer, die über das Landesamt für Jahresurlaub einen **jährlichen Urlaubsscheck** erhalten (hauptsächlich Arbeiter), wird der Arbeitgebergrundbeitrag von 5,61 % für die Jahresurlaubsregelung angewandt und 10,27% werden über eine jährliche Urlaubsabrechnung einbehalten.

Folgende Beiträge müssen ebenfalls berücksichtigt werden:

(Sonder)Beitrag	(%)
Lohnmäßigungsbeitrag	5,67 + 0,0567 x (anwendbare Arbeitgeberbeiträge)
Asbestfonds (Sonderbeitrag) (*)	0,01
Arbeitsunfälle (Sonderbeitrag)	0,02
Statutarische Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors (keine Lohnmäßigung)	1,40

(*) Ab 2017 wird der Beitrag zum Asbestfonds nur für das 1. und das 2. Quartal beigetrieben.

Sie finden die geschuldeten Prozentsätze (Beitragssätze) nach Arbeitgeberkategorien und Arbeitnehmerkennzahlen im Beitragssatz (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm).

Bruttolohn zu 100 % oder zu 108 %

Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte werden die Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet.

Sie beziehen ihr Urlaubsgeld nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub oder einer Urlaubskasse. Deshalb erhalten sie von ihrem Arbeitgeber keinen Lohn für gesetzliche Urlaubstage (einfaches Urlaubsgeld).

Durch die Anhebung der Berechnungsgrundlage um 8 % werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge auf das einfache Urlaubsgeld indirekt zusammen mit dem normalen Lohn gezahlt. Von dem Teil des Urlaubsschecks, der mit dem einfachen Urlaubsgeld übereinstimmt, werden deshalb keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Zur Kategorie von Arbeitnehmern, für die die Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet werden, gehören auch die Künstler, die durch Arbeitgeber beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger fallen (es handelt sich deshalb hauptsächlich um Arbeitgeber des Privatsektors; die Erhöhung der Bruttolöhne um 8 % gilt im Allgemeinen nicht für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors).

Lohnmäßigungsbeitrag

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

Er entspricht 5,67 % des Lohns des Arbeitnehmers, erhöht um 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge. Für Angestellte, die unter die Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger fallen, erhöht sich der Beitrag um 0,40 %.

Für Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen, wird daher eine maximale Lohnmäßigung von 7,48 % geschuldet. Die Lohnmäßigung wird auch auf eine Reihe zusätzlicher Beiträge geschuldet, z. B. auf die 1,60 % und die BSF-Beiträge (Betriebsschließungsfonds).

Der Beitrag muss nicht für die Berechnung der zusätzlichen Beiträge (dies betrifft vor allem den Beitrag für den Betriebsschließungsfonds) für ‚bezuschusstes Vertragspersonal gesubsidierte contractuelen‘ und ‚**vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors**‘ und für den Beitrag 1,40 % für statutarische Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

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

Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

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

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

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

Jahresendprämien der mit Trinkgeldern entlohten Beschäftigten sind in der Arbeitnehmerkategorie für die mit realem Lohn bezahlten Arbeitnehmer anzugeben. Für diese Prämien wird daher der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet.

Beitrag in Höhe von 1,60 %

Anwendungsbereich:

- Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt **nur für Arbeitgeber**, die während der Referenzperiode im Schnitt 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen.
- Der Beitrag muss nicht berücksichtigt werden für ‚bezuschusstes Vertragspersonal‘ und ‚**vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors**‘. Diese Arbeitnehmer werden jedoch mitgezählt, um zu ermitteln, ob mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.
- Sogar Arbeitgeber, die während der Referenzperiode durchschnittlich mehr als 10 Personen beschäftigten, schulden keinen Beitrag für **ihre Arbeitnehmer, die unter das Urlaubsgesetz für den Privatsektor** fallen. Um festzustellen, ob die Anzahl von 10 erreicht wurde, werden diese Arbeitnehmer allerdings mitgezählt.

Referenzperiode:

Die durch das 4. Quartal des (Kalenderjahres - 2) und das 1. bis 3. Quartal des (Kalenderjahres - 1) gedeckte Periode.

Durchschnittliche Anzahl:

- indem man die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende jedes Quartals der Referenzperiode gemeldet werden, zusammenzählt und
- diese Summe durch die Anzahl der Quartale der Referenzperiode teilt, für die eine Meldung beim LSS eingereicht wurde.

Um die Zahl der Arbeitnehmer am Ende jedes Quartals zu ermitteln, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt, die an diesem Tag beim Arbeitgeber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung der Gesundheitspflege fallen. Für diese Berechnung kommen

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

Bei der Feststellung, ob dieser Beitrag geschuldet wird, berücksichtigt das LSS bei der Zählung nicht die folgenden Kategorien gelegentlich beschäftigter Arbeitnehmer:

- die Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden,
- die Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor,
- Arbeitnehmer, die im Feld „Statut“ als Saisonarbeiter (S) oder als Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen zu melden sind (LP), und
- die Flexijob-Arbeitnehmer.

Es ist klar, dass sich das LSS das Recht vorbehält, die eingereichten Meldungen zu ändern, wenn sich herausstellen sollte, dass bestimmte Arbeitnehmer zu Unrecht einer dieser Kategorien mit dem alleinigen Ziel zugeordnet wurden, den Beitrag von 1,60 nicht zahlen zu müssen.

Falls während der Referenzperiode während eines oder mehrerer Quartale keine Meldung für den betroffenen Arbeitgeber eingereicht wurde, erfolgt die Berechnung des Durchschnitts ausschließlich auf der Grundlage der Quartale, für die eine Meldung eingereicht wurde. Bei einem **neuen Arbeitgeber** oder einem Arbeitgeber, der während der Referenzperiode für keines der Quartale eine Meldung einreichen muss, erfolgt die Ermittlung des Durchschnitts auf der Grundlage der Anzahl Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt waren, in dem die erste Beschäftigung nach der Referenzperiode erfolgte.

Lastschriftanzeige Jahresurlaub

Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 15,88 % der Bruttolöhne (zu 108%). Ein Teil davon (5,61 %) wird jeden dritten Monat zusammen mit den anderen Beiträgen kassiert. Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der Meldungen des vorigen Kalenderjahres und versendet sie an die Arbeitgeber im Laufe des Monats März. Der jeweilige Betrag wird am **31. März geschuldet und muss spätestens am 30. April an das LSS gezahlt worden sein**.

Für Arbeitgeber im Baugewerbe gilt diese Sonderregelung nur für anerkannte und industrielle Lehrlinge und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter.

Zusätzliche Informationen - Lohnmäßigungsbeitrag

Für jede Arbeitnehmerkennzahl in einer bestimmten Kategorie kann man überprüfen, ob der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet wird und welcher Beitragssatz (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) sich in der Beitragssatzdatei befindet.

Dieser Beitrag ist Bestandteil des Grundbeitrags, der für die betreffenden Arbeitnehmer gilt.

Zusätzliche Informationen - Beitrag in Höhe von 1,60 %

In der Dmfa wird der Beitrag in Höhe von 1,60 % pro Arbeitnehmerzeile im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“

- mit der Arbeitnehmerkennzahl **855** und der Art **0** für Arbeitnehmer mit Lohnmäßigungsbeitrag,
- mit Arbeitnehmerkennzahl **857** und Art **0** für Arbeitnehmer ohne Lohnmäßigungsbeitrag angegeben.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der Dmfa per Internet wird der Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch berechnet.

Berechnungsgrundlage

Allgemeine Regel

Als allgemeine Regel gilt, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des vollständigen Bruttolohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Für zahlreiche Arbeitnehmer muss der Lohn vor der Beitragsberechnung um 8 % erhöht werden. Daneben wird der Beitrag für bestimmte Kategorien auf Basis einer Pauschale und nicht auf Bruttolohnbasis berechnet.

Folgende Kategorien werden ausführlicher behandelt:

- mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
- Tageseltern
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer

Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) pauschale Tageslöhne (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) berechnet. Die letzte Anpassung an die Entwicklung der Sektorlöhne und Indexierung gilt ab 01. Juli 2017.

Ab 01.04.2007 ist diese Berechnungsweise für die Meldung der Löhne durch den Minister auf Arbeitgeber beschränkt, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe fallen und dies ausschließlich für die in der Tabelle aufgezählten Funktionen.

Ab 01.01.2010 berechnet man den Beitrag für „Angestellte Toiletten außerhalb des Gaststättengewerbes“, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, auch auf der Grundlage eines pauschalen Tageslohns.

Ausschließlich mit Trinkgeldern bezahlte Arbeiter

Die Beiträge werden auf der Grundlage des Betrages berechnet, den man durch Multiplikation der Anzahl der Arbeitstage mit der anwendbaren Tagespauschale erhält und dieses Ergebnis um 8 % erhöht.

Nachstehend wird die Einbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen erläutert:

- Wenn das Trink- oder Bedienungsgeld über den Arbeitgeber bezahlt wird, behält dieser bei jeder Verteilung des Trink- oder Bedienungsgeldes den geschuldeten Beitrag ein;

- wenn das Trink- oder Bedienungsgeld direkt vom Kunden gezahlt wird, muss der Arbeitnehmer den geschuldeten Beitrag vorher dem Arbeitgeber übergeben. Dies erfolgt jede Woche, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft beim Arbeitgeber arbeitet, und täglich bei einem diskontinuierlichen Arbeitnehmer. Bei Beendigung des Arbeitsvertrags zahlt der Arbeitgeber den Teil des vorher eingenommenen Beitrags zurück, der den endgültig geschuldeten Betrag übersteigt.

Auf Jahresendprämien sind stets die normalen Beiträge zu entrichten.

Ausschließlich mit Trinkgeldern bezahlte Arbeiter

Wenn der Lohn des Arbeiters sowohl aus Trink- oder Bedienungsgeld als auch aus durch den Arbeitgeber geschuldeten Beträgen oder Vorteilen besteht, werden die Beiträge wie folgt berechnet:

- auf den Betrag, der gemäß der obigen Regel bestimmt wird, für Arbeitnehmer, die nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, wenn dieser Betrag mindestens 108% der Gesamtsumme der durch den Arbeitgeber geschuldeten Beträge und Vorteile entspricht;
- auf 108% der Gesamtsumme der Beträge und Vorteile, die durch den Arbeitgeber geschuldet werden, mit Ausnahme des Trink- oder Bedienungsgeldes, wenn dieser Betrag den Betrag überschreitet, der gemäß der obigen Regel für die Arbeitnehmer festgelegt wird, die nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden.

Für eine Jahresendprämie wird stets der einfache Beitrag berechnet, auch wenn die Berechnung der Beiträge für den Restbetrag auf Tagespauschalen beruht. Die Jahresendprämie wird zudem nicht berücksichtigt, um zu bestimmen, ob jemand hauptsächlich mit Trinkgeld bezahlt wird oder nicht.

Anteilige Berechnung bei mit Trinkgeldern entlohten Teilzeitbeschäftigten

Betroffene Arbeitnehmer

Die neue Berechnungsweise betrifft **nur teilzeitbeschäftigte** Handarbeiter. Für vollzeitbeschäftigte Handarbeiter bleibt das Prinzip einer Pauschale pro Arbeitstag bestehen. Unter teilzeitbeschäftigten Handarbeitern sind Arbeiter zu verstehen, die durch einen Arbeitsvertrag für Teilzeitarbeit gebunden sind und Arbeiter die sich vorübergehend in einer entsprechenden Situation befinden (z. B. Zeitlehrling, teilweise Arbeitswiederaufnahme mit Zustimmung des beratenden Arztes). Die Berechnungsweise gilt daher nicht für Handarbeiter, die für eine kurze Periode eingestellt werden (ein oder zwei Tage) und während dieser Periode vollständige Leistungen erbringen (wobei in diesem Fall Q gleich S).

Es wird nur das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitsregelung des teilzeitbeschäftigten Handarbeiters und der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters im Horeca-Sektor betrachtet (= 38 Stunden pro Woche). Die Anzahl der Tage, an denen Leistungen erbracht werden und die Tatsache, dass der Handarbeiter in einer festen (jede Woche genauso viele Stunden und Tage) oder einer variablen Arbeitszeitregelung (z. B. abwechselnd lange und kurze Wochen) arbeitet, spielen keine Rolle.

Zunächst gilt diese neue Berechnungsweise ausschließlich für folgende fünf Funktionen:

- Premier chef de rang restaurant
- Sommelier(ère)
- Premier chef de rang Bankett
- Verantwortliche/r Barkeeper(in)
- Chef-Concierge

Ab **01.10.2008** wird diese Berechnungsweise auf alle Funktionen erweitert, deren Beitragsberechnung mittels pauschaler Tageslöhne vorzunehmen ist. **Diese Erweiterung wird jedoch auf unbestimmte Zeit vertagt.**

Berechnungsweise

Die Berechnung erfolgt pro Kalenderwoche (= von Montag bis einschließlich Sonntag). Es gibt eine unterschiedliche Berechnungsweise für vollständige Wochen (= Der Handarbeiter arbeitet im betreffenden Meldequartal während einer ganzen Kalenderwoche) und unvollständigen Wochen (= der Handarbeiter tritt während der Kalenderwoche seinen Dienst an oder scheidet aus dem Dienst aus oder er hat während der Kalenderwoche eine Reihe von Arbeitstagen und eine Reihe anderer Tage, z. B. Krankheit nach dem Garantielohn, oder der Beginn oder das Ende der Kalenderwoche stimmen nicht ganz mit dem Meldequartal überein).

Außerdem wird unterschieden zwischen Handarbeitern, die nie Leistungen mit unterbrochenem Dienst erbringen, und Handarbeitern, die dies sehr wohl tun. Unter unterbrochenem Dienst wird verstanden, dass die Leistungen an einem Tag verteilt sind auf mindestens zwei Leistungsblöcke und dass die Unterbrechung zwischen beiden nicht durch Ruhezeit im Sinne von Art. 6, § 1, erster Absatz, 1° des Gesetzes vom 08.04.1965 über die Einführung von Arbeitsordnungen entstanden ist. Ein Beispiel des unterbrochenen Dienstes ist jemand, der von 7 bis 9 Uhr morgens und von 17 bis 19 Uhr abends in einem Bahnhofscafé arbeitet.

A) Vollständige Woche, in welcher der Handarbeiter ohne unterbrochenen Dienst arbeitet

- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht nicht mehr als der Hälfte der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters aus dem Sektor (Q beträgt nicht mehr als 19 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 2,5 Tagespauschalen berechnet.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht nicht mehr als drei Viertel der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters (Q beträgt mehr als 19 Stunden und nicht mehr als 28,5 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 3,75 Tagespauschalen berechnet.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht mehr als drei Viertel der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters (Q beträgt mehr als 28,5 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 5 Tagespauschalen berechnet.

B) Vollständige Woche, in welcher der Handarbeiter mindestens einen unterbrochenen Dienst leistet:

Die Beiträge werden stets anhand von 5 Tagespauschalen pro Woche berechnet, und dies unabhängig von der Anzahl der Tage, an denen der Handarbeiter arbeitet. Bei dem oben genannten Beispiel des Handarbeiters im Bahnhofscafé ist es daher für die Beitragsberechnung unerheblich, ob er an einem Tag pro Woche oder an fünf Tagen pro Woche arbeitet; in beiden Fällen werden die Beiträge anhand von 5 Pauschalen für jede Woche, in der er seinen Dienst leistet, berechnet. Es ist daher auch nicht relevant, ob jemand ausschließlich Tage mit unterbrochenem Dienst leistet oder Tage mit unterbrochenem Dienst mit Tagen mit ununterbrochenem Dienst abwechselt. In beiden Fällen werden Beiträge auf 5 Tagespauschalen pro Woche geschuldet.

Wenn ein Handarbeiter abwechselnd in Wochen, in denen er einen oder mehrere unterbrochene Dienste leistet, und in Wochen ohne unterbrochenen Dienst arbeitet, werden 5 Pauschalen für die Wochen mit unterbrochenen Diensten geschuldet und für die anderen Wochen erfolgt die Zahlung gemäß der Beschreibung in A (siehe oben).

C) Unvollständige Woche, in welcher der Handarbeiter ohne unterbrochenen Dienst arbeitet

Zu betrachten ist die Anzahl der Stunden, die der Handarbeiter in dieser Woche arbeiten muss (= die Anzahl der für diese Woche angegebenen

Arbeitsstunden).

- Wenn diese Anzahl nicht größer als 19 ist, werden die Beiträge anhand von 2,5 Pauschalen berechnet.
- Wenn diese Anzahl größer als 19 und nicht größer als 28,5 ist, werden die Beiträge anhand von 3,75 Pauschalen berechnet.
- Wenn diese Anzahl größer als 28,5 ist, werden die Beiträge anhand von 5 Pauschalen berechnet.

D) Unvollständige Woche, in welcher der Handarbeiter mindestens einen unterbrochenen Dienst leistet

Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen berechnet (gleiche Bemerkung wie unter B).

Die Beurteilung dieser Situationen erfolgt stets pro Beschäftigungszeile. Wenn also im Laufe einer Kalenderwoche eine neue Beschäftigungszeile beginnt, erfolgt die Berechnung für beide Teile der Kalenderwoche getrennt.

Der Ausgangspunkt für die Berechnung ist die durchschnittliche Arbeitszeit, die der teilzeitbeschäftigte Handarbeiter leisten wird (= Q in der Meldung). Falls sich jedoch herausstellt, dass der Handarbeiter mit einem bestimmten Q angegeben wird, während sich in der Praxis bestätigt, dass er über eine längere Periode mehr Stunden arbeitet, als nach seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wird der Arbeitgeber gebeten, den Punkt Q in seiner Meldung entsprechend anzupassen, und die Beiträge werden neu berechnet.

Auswirkungen auf die Meldung

Dieses neue System der verhältnismäßigen Berechnung wirkt sich **AUSSCHLIESSLICH auf den Betrag aus, aufgrund dessen die Beiträge berechnet werden, und NICHT die Meldung der Leistungsdaten** dieser Handarbeiter. Der einzige Unterschied zu vorher ist daher der Betrag des Lohns (und entsprechend der geschuldeten Beiträge und die Berechnung der Ermäßigungen). Für die Meldung der Leistungsdaten (Anzahl gemeldeter Tage, Arbeitsregelung...) gelten die bestehenden Regeln weiterhin unverändert. Für diese Handarbeiter besteht daher kein Zusammenhang mehr zwischen der Anzahl der Tage, die für sie gemeldet werden muss, und dem Betrag der Pauschalen, für den Beiträge zu berechnen sind.

Beispiele

A. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er freitags und samstags jeweils von 8 bis 12 Uhr arbeitet. Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 8 Stunden (d. h. weniger als 19). Die Beiträge werden anhand von 2,5 Pauschalen für jede Kalenderwoche, in der er seinen Dienst leistet, berechnet. Das gleiche Ergebnis wird erzielt, wenn er an einem Tag 8 Stunden und an vier Tagen 2 Stunden arbeitet.

B. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er montags und dienstags jeweils von 8 bis 12 Uhr und jede dritte Woche jeweils montagabends von 19 bis 22 Uhr arbeitet. Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 9 Stunden (d. h. weniger als 19), aber es gibt einen unterbrochenen Dienst. Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen für die Kalenderwoche berechnet, in welcher er den unterbrochenen Dienst leistet und anhand von 2,5 Pauschalen für die beiden anderen Wochen.

C. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er fünf Tage pro Woche (= von Montag bis Freitag) jeweils von 13 bis 19 Uhr arbeitet. Er wird am Mittwoch eingestellt. In der Woche, in der er seinen Dienst antritt, arbeitet er 18 Stunden (< 19 Stunden). Für diese Woche schuldet er Beiträge für 2,5 Tagespauschalen. In den darauffolgenden Wochen arbeitet er 30 Stunden pro Woche (> 28,5 Stunden). Für diese Wochen schuldet er Beiträge für 5 Tagespauschalen.

D. In einem Unternehmen, in dem die Arbeitszeit betriebsweit auf 36 Wochenstunden gekürzt wurde, arbeitet ein teilzeitbeschäftigter Handarbeiter, der pro Woche 19 Stunden leistet (kein unterbrochener Dienst). Die Beiträge werden anhand von 2,5 Pauschalen berechnet. Er leistet zwar mehr als 50 % eines vollzeitbeschäftigten Handarbeiters in seinem Unternehmen, aber die Beurteilung muss im Verhältnis zur konventionellen Vollzeitarbeitszeit in dem Sektor erfolgen.

E. Ein Handarbeiter wird mit einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellt, der vorsieht, dass er jeden Samstag von 7 bis 11 Uhr und von 16 bis 20 Uhr arbeiten muss.

Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen pro Woche geschuldet (er arbeitet zwar nur 8 Stunden pro Woche, aber es gilt die Regel des unterbrochenen Dienstes). Wenn der Arbeitgeber denselben Handarbeiter jedes Mal erneut mit einem Vertrag für einen Tag einstellt (System der Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor), werden Beiträge aufgrund einer Pauschale pro Woche geschuldet. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall natürlich die spezifischen DIMONA-Verpflichtungen für Gelegenheitsarbeitnehmer erfüllen.

F. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er an drei Tagen pro Woche jeweils 9 Stunden und 45 Minuten arbeitet (> 28,5 Stunden).

Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen pro Woche berechnet. Ein vollzeitbeschäftigter Handarbeiter in dem Unternehmen arbeitet an vier Tagen jeweils 9 Stunden 45 Minuten. Für ihn werden die Beiträge aufgrund von 4 Pauschalen pro Woche berechnet.

G. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er jeweils zwei Wochen an fünf Tagen 7 Stunden 36 Minuten arbeitet und die beiden darauf folgenden Wochen keine Leistungen erbringen muss.

Seine Arbeitszeitregelung beträgt daher durchschnittlich 19 Stunden pro Woche. Die Beiträge werden für jede Woche aufgrund von 2,5 Pauschalen berechnet.

Zusätzliche Informationen - Mit Trinkgeldern entlohnte Arbeitnehmer

In der DmfA werden Arbeitnehmer, die mit Trinkgeldern entlohnt werden, mit den spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **011** – Typ 1 (Arbeiter)
- **022** – Typ 1 (Arbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden)
- **029** – Typ 1 (bezuschusste Vertragsarbeiter)
im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“.

Darüber hinaus muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Mit Trinkgeldern entlohnte Arbeitnehmer können mit folgenden Kategorien identifiziert werden:

- **016 oder 017** für den Horeca-Sektor
- **066, 323, 562, 662 oder 095** für Angestellte Toiletten außerhalb des Gaststättengewerbes

Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau

Im Landwirtschaft- und Gartenbausektor gilt ein Sondersystem für Gelegenheitsarbeit. In diesem Rahmen werden Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer nicht auf den Effektivlohn, sondern auf einen pauschalen Tageslohn (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) berechnet. Da diese Arbeitnehmer nicht unter der Urlaubsregelung unterliegen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Im Gartenbausektor ist das System der Gelegenheitsarbeit ab dem 01.07.1994 anwendbar. Im Landwirtschaftssektor ist das System ab dem 01.04.2000

anwendbar. Ab 01.01.2014 wird die Regelung für Gelegenheitsarbeit in Landwirtschaft und Gartenbau in das Sozialversicherungsgesetz vom 27.06.1969 übernommen.

Begriffsbestimmung

Mit Gelegenheitsarbeitnehmern sind Handarbeiter gemeint, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der zu einer der folgenden Paritätischen Kommissionen gehört:

- die Paritätische Kommission für Gartenbau, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten;
- die Paritätische Kommission für Landwirtschaft, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird;
- die Paritätische Kommission für die Aushilfsarbeit, sofern die Aushilfskraft bei einem Entleiher in einem der o. a. Sektoren beschäftigt wird.

Im **Gartenbausektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als 65 Tage im Jahr arbeiten. Im **Landwirtschaftssektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als 30 Tage im Jahr arbeiten. Als **Aushilfskraft** dürfen sie die Anzahl der Tage des betreffenden Sektors nicht überschreiten.

Handarbeiter, die im **Chicoréeanbau** beschäftigt sind, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter tätig sein, aber nicht in der Eigenschaft als Aushilfskraft. Ab 01.01.2014 wird diese Regelung ebenfalls für unbestimmte Dauer in das Sozialversicherungsgesetz vom 27.06.1969 übernommen.

Gelegenheitsarbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber (oder Entleiher) arbeiten, der in beiden Sektoren aktiv ist, dürfen beide Systeme der Gelegenheitsarbeit miteinander kombinieren, vorausgesetzt selbstverständlich, dass sie die Aktivität ausüben, für die sie an diesem Tag eingetragen wurden. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern (Entleihern), in einem oder mehreren Sektoren zusammen, nicht mehr als 65 Tage unter diesem Sonderstatut arbeiten. Arbeiter, die ihre 65 Tage bereits aufgebraucht haben, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter im Chicoréeanbau tätig sein.

Für die **Champignonzucht** muss die Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitern während einer Periode intensiver Arbeit erfolgen, die auf 156 Tage pro Kalenderjahr und Arbeitgeber begrenzt ist.

Handarbeiter, die in der **Champignonzucht** beschäftigt sind, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter tätig sein, aber nicht in der Eigenschaft als Aushilfskraft. Es ist keine Kumulierung bei Überschreitung der ersten 65 Tage mit einer anderen Form von Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft oder im Gartenbau vorgesehen. Das bedeutet daher, dass die 35 zusätzlichen Tage nur dann beansprucht werden können, wenn der Gelegenheitsarbeitnehmer die 65 Tage davor ebenfalls in der Champignonzucht tätig war. Dieses System wurde rückwirkend zum 01.01.2013 eingeführt. Die Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitern ist nicht auf die Periode von 156 Tagen 'intensiver Tätigkeit' beschränkt, wenn der Arbeitgeber die Bedingungen erfüllt, um Arbeitnehmer 35 zusätzliche Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer arbeiten zu lassen.

Der Arbeiter, der in den vorangegangenen 180 Tagen im Landwirtschaft- oder Gartenbausektor in einer anderen Eigenschaft als der eines Gelegenheitsarbeitnehmers gearbeitet hat, wird nicht als Gelegenheitsarbeitnehmer betrachtet.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, für den er die Verpflichtungen zur unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (Full-Dimona) nicht erfüllt, nicht beim LSS als Gelegenheitsarbeiter angeben. Der betroffene Gelegenheitsarbeitnehmer muss für das vollständige Kalenderjahr als normaler Arbeitnehmer betrachtet werden.

Der Arbeitnehmer führt ein Formular für Gelegenheitsarbeit mit sich, auf dem die Anzahl Tage der Beschäftigung als Gelegenheitsarbeitnehmer vermerkt ist. Einmal pro Woche zeichnet der Arbeitgeber die Vermerke ab. Alle Informationen zum Erhalt und Führen des Formulars Gelegenheitsarbeit sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) und bei der Garantie- und Sozialkasse für Gartenbau oder der Garantie- und Sozialkasse für Landwirtschaft, beide ansässig in Diestsevest 32 bus 6a in 3000 Löwen (Tel. 016 24 70 70).

Beitragsberechnung

Tage, an denen Gelegenheitsarbeitnehmer effektiv Leistungen erbringen, werden unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten, mit einem pauschalen Tageslohn angegeben.

Ferner besteht für Gelegenheitsarbeitnehmer die Möglichkeit des Anspruchs auf einen entlohten gesetzlichen Feiertag nach Vertragsende. Auch der entlohte Feiertag nach dem Vertrag, an dem Gelegenheitsarbeitnehmer keine Leistungen erbringen, wird mit einem pauschalen Tageslohn angegeben. Im Gegensatz zu den effektiv gearbeiteten Tagen werden die nach dem Vertrag entlohten Feiertage für die Höchstgrenze von 65 Tagen (Landwirtschaft) und 30 Tagen (Gartenbau) pro Jahr nicht mitgerechnet. Wenn das LSS feststellt, dass ein Gelegenheitsarbeitnehmer während eines Jahres mit mehr als 65 oder 30 Tagen angegeben wird, muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass die Überschreitung nicht durch effektiv gearbeitete Tage entstanden ist. Wenn der Arbeitgeber dazu nicht imstande ist, wird das LSS die notwendigen Anpassungen in der DmFA vornehmen.

Für Gelegenheitsarbeitnehmer, die die Höchstgrenze von 65 oder 30 Tagen einhalten, werden daher die Beiträge anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.

Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z. B. der Beitrag für den Betriebsschließungsfonds, für den Fonds für Existenzsicherheit usw.) werden allerdings geschuldet.

Es wird unterschieden zwischen der Tagespauschale in der Landwirtschaft (20,29 EUR), der Tagespauschale im Gartenbau, einschließlich der 35 zusätzlichen Tage in der Champignonzucht (19,82 EUR) und der Tagespauschale für die 35 zusätzlichen Tage im Chicoréeanbau (24,79 EUR) (**Beträge ab dem 01. Juli 2017**).

In der Praxis werden bei jeder Lohnzahlung pro Arbeitstag 2,65 EUR (Landwirtschaft) bzw. 2,59 EUR (Gartenbau und 35 zusätzlichen Tagen in der Champignonzucht) oder 3,24 EUR (35 zusätzliche Tage im Chicoréeanbau) persönlicher Beitrag in (13,07 % der Tagespauschale, **Beträge ab dem 01. Juli 2017**) einbehalten. Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiter überwiesen. Durch die Anwendung der Arbeitsbonus-Ermäßigung wird der Arbeitgeber diese Einbehaltung in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Wenn die Dimona-Gelegenheitsarbeit nicht ausgeführt wird, darf man die Beiträge auf keinen Fall auf den Pauschallohn anrechnen. Die Arbeitnehmer sind zu diesem Zeitpunkt normale Arbeiter, für die auch die Beiträge für den Jahresurlaub und der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Daher wird der Beitrag für sie auf den vollständigen Lohn zu 108 % berechnet.

Formalitäten

Es wurden besondere Arbeitnehmerkennzahlen vorgesehen, um diese Arbeitnehmer zu melden.

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmFA-Meldung auch die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben.

Die Verlängerung dieses Statuts um 35 zusätzliche Tage für Handarbeiter, die im **Chicoréeanbau** beschäftigt sind, ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich: Diese Arbeitnehmer werden unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben.

Bedingungen Chicoréeanbau

- Der betroffene Arbeitgeber muss das Kalenderjahr vor dem laufenden Jahr mindestens 3/4 seines Umsatzes mit Chicoréeanbau erzielt haben. Er muss dies folgendermaßen nachweisen:
 - Spätestens am vierzehnten Tag nach dem vom Landesamt für Statistiken festgelegten Datum für den Versand der Fragenlisten, die im Rahmen der Landwirtschaftszählung im Sinne des Königlichen Erlasses vom 02.04.2001 über die Organisation einer jährlichen Landwirtschaftszählung im Monat Mai durch das Landesamt für Statistik ausgefüllt wurden, übersendet der Arbeitgeber eine Kopie der ausgefüllten Fragenliste an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbaubetrieb;
 - spätestens am vierzehnten Tag nach Erhalt des Steuerbescheids für das laufende Steuerjahr (Einkommen des Vorjahres) übersendet der Arbeitgeber eine Kopie dieses Steuerbescheids an den Vorsitzenden der vorgenannten Paritätischen Kommission, mit der Maßgabe, dass die Meldepflicht der Kopie dieses Steuerjahrs für den Arbeitgeber bestehen bleibt, falls der Steuerbescheid für das Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007) nach 2008 übermittelt wird
- einstweilen übersendet der Arbeitgeber eine eidesstattliche Erklärung an die Identifizierungsdienststelle des LSS, dass die Bedingung erfüllt wird, dass 3/4 des Umsatzes durch Chicoréeanbau erwirtschaftet werden, mit einer Kopie der im Rahmen der Landwirtschaftszählung des Vorjahres ausgefüllten Fragenliste; eine Kopie dieser Erklärung darüber sowie Anlagen werden an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbaubetrieb gesendet
- Der betroffene Arbeitgeber kann diese 35 zusätzlichen Tage nur für den Chicoreeanbau geltend machen, selbst wenn dieser Arbeitgeber andere Aktivitäten ausübt
- Der betroffene Arbeitgeber darf sich nicht in einer der folgenden Situationen befinden:
 - Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde gemäß Artikel 22 des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Überprüfung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer oder gleichartiger Bestimmungen, die vom Landesamt für soziale Sicherheit der provinziellen und lokalen Verwaltungen anwendbar sind, festgestellt oder berichtigt.
 - Die unmittelbare Beschäftigungsmeldung erfolgte für einen oder mehrere Arbeitnehmer nicht gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 05.11.2002 zur Einführung der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung, in Anwendung von Artikel 38 des Gesetzes vom 26.07.1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen nicht erfüllen;
 - er beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis verfügen, wodurch er gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;
 - er beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die Menschenwürde verletzen, und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern;
 - der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
 - ihm wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handelsunternehmen zu betreiben, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkurschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
 - wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, für die Gesellschaft verbindlich aufzutreten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 (siehe Punkt 6) untersagt wurde;
 - wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, für die Gesellschaft verbindlich aufzutreten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkassogremium der Sozialversicherungsbeiträge anfielen.

Die Beschäftigung der Handarbeiter an 35 zusätzlichen Tagen in der **Champignonzucht** ist ebenfalls nur unter bestimmten Bedingungen möglich. Diese Arbeitnehmer werden auch unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben.

Bedingungen Champignonzucht

1. der betreffende Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeit in seinem Unternehmen mit eigenem Personal, das beim Landesamt für soziale Sicherheit unter der Paritätischen Kommission für das Gartenbauunternehmen eingetragen ist, auszuführen;
2. der betreffende Arbeitgeber kann diese 35 zusätzlichen Tage nur für die Champignonzucht verwenden, auch wenn er andere Aktivitäten ausübt, und darf den Arbeitnehmer nicht für Veränderungen oder Reparaturen der Infrastruktur des Unternehmens einsetzen;
3. der betreffende Arbeitgeber meldet jährlich ein Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten, das mindestens dem Durchschnitt der vier multifunktionellen Meldungen beim Landesamt für soziale Sicherheit für das Kalenderjahr 2011 entspricht;
4. die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen überprüft jährlich, ob die Bedingungen unter 1, 2 und 3 und die sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommen erfüllt werden. Um zu überprüfen, ob die unter 3 genannte Beschäftigungsnorm erfüllt wird, vergleicht sie für jeden Arbeitgeber das Beschäftigungsvolumen des vergangenen Jahres mit dem des Jahres 2011;
5. die betreffenden Arbeitgeber müssen eine schriftliche Meldung an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbau abgeben, wobei er die unter 3 genannten Zahlen hinzufügt und eine Verpflichtung eingeht wie unter 1 genannt. Für Unternehmen mit einem Konzertierungsorgan, beispielsweise ein Betriebsrat, ein Präventions- und Sicherheitsausschuss oder eine Gewerkschaftsabordnung, muss die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung hinzugefügt werden
 - der schriftliche Antrag und die Verpflichtung müssen jährlich für das darauffolgende Kalenderjahr verlängert werden, sobald die multifunktionellen Meldungen des laufenden Jahres bekannt sind.
 - die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen erstellt ein Musterdokument für diesen Antrag und diese Verpflichtung in Schriftform; die individuelle betriebliche Regelung wird jährlich in der dazu eingerichteten Arbeitsgruppe „Champignonzucht“ der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen evaluiert.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Gelegenheitsarbeitnehmer eine Dimona-Gelegenheitsarbeit auszufüllen.

Zusätzliche Informationen - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau

In der DmfA sind die spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen **010** (Arbeiter) und **022** (Arbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden) in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ anzugeben, die für die Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau vorgesehen ist.

Darüber hinaus muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Arbeitgeberkategorie	Sektor	AKN	Art	Funktionsnr.	Besonderheiten
Kategorie 193	Landwirtschaft	010 022	0 0	Code 91	/
Kategorien 194 und 494	Gartenbau	010 022	0 0	Code 99	Ab 2012 darf ein Arbeitgeber in der Champignonzucht unter den Codes „Gelegenheitsarbeitnehmer“ maximal 156 Tage pro Kalenderjahr angeben. 99
Kategorie 594	Chicoréeanbau	010 022	0 0	Code 99 Code 99	Für die ersten 65 Tage Mehr als 65 Tage
	Champignonsektor*	010 022	0 0	Code 92	Für die 100 Tage im Champignonsektor (unter Bedingungen)
Kategorien 097 und 497	Aushilfskräfte	010 022	0 0	Code 91 Code 99	Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft Gelegenheitsarbeitnehmer im Gartenbau

Hinweis: Als Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigte Studenten werden mit der Arbeitnehmerkennzahl 840 angegeben.

*Die Zuerkennung von Kategorie 594 und die Einrichtung von Funktionsnummer 92 wurden rückwirkend ab 1/2013 eingeführt. Arbeitgeber, die die Bedingungen dafür erfüllen, können die Meldungen für das Jahr 2013 regularisieren.

Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern „sui generis“

Die Sozialversicherungsbeiträge für Tageseltern werden anhand eines Fiktivlohns berechnet, der mit der folgenden Formel erhalten wird: **T x E x L**.

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag entspricht der Betreuung eines Kindes über einen Tag. Die maximale Anzahl der Betreuungstage pro Quartal beträgt (65 x 4) = 260 Betreuungstage;

E = 1,9;

L = 3 x das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, geteilt durch 494.

Praktisch gesehen, wird der Fiktivlohn pro Monat berechnet, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass **L** variieren kann, wenn das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen im Laufe des Quartals geändert wird.

Zusätzliche Informationen - Tageseltern

In der DmFA werden Tageseltern mit dem spezifischen Code **497** Typ **0** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben.

Arbeitgebern steht ein Spreadsheet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParents) zur Verfügung für die Umrechnung

- der eingetragenen Kapazität
- der tatsächlich geleisteten Kinderbetreuungstage und
- der Ruhetage

Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor)

„Gelegenheitsarbeitnehmer“ im Horeca-Sektor sind voll sozialversicherungspflichtig. Für sie gilt eine gesonderte Dimona-Regelung und eine gesonderten Meldung in der DmFA. Ab 01.10.2013 wird ein System eingeführt, das für eine Reihe von Tagen günstige Pauschalen aufweist (sowohl auf Ebene des Arbeitnehmers als auch auf Ebene des Arbeitgebers).

Begriffsbestimmung

Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens 2 aufeinanderfolgenden Tagen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Horeca-Sektor eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer.

Das LSS akzeptiert, dass der Arbeitnehmer als einfacher Arbeitnehmer gemeldet werden kann, auch wenn er nicht an zwei aufeinanderfolgenden Tagen arbeitet. Umgekehrt ist dies jedoch nicht möglich. Wenn ein Arbeitnehmer an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen bei einem Arbeitgeber/Benutzer arbeitet, muss er für alle Leistungen als einfacher Arbeitnehmer angegeben werden.

Beitragsberechnung

Die **Berechnungsweise** der Sozialversicherungsbeiträge hängt davon ab, wie der Gelegenheitsarbeitnehmer in der Dimona angegeben wurde. Die Sozialversicherungsbeiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer werden anhand einer **Pauschale** (für Handarbeiter um 8 % zu erhöhen) berechnet in Höhe von (indexiert und angepasst an die Lohnentwicklung des Sektors, Pauschalen ab dem dritten Quartal 2017):

- 8,06 EUR/Stunde bei einer Dimona-Stunden; jede begonnene Stunde zählt als volle Stunde, mit einem Maximum von 48,36 EUR;
- 48,36 EUR/Tag bei einer Dimona-Tag (6 Mal die Stundenpauschale).

Kontingente

Begrenzung - Die Anzahl der Arbeitstage ist begrenzt auf:

- 50 Tage je Kalenderjahr und Arbeitnehmer (= Arbeitnehmerkontingent);
- 200 Tage je Kalenderjahr und Arbeitgeber (= Arbeitgeberkontingent);

Ein Tag wird nur dann **abgezogen**, wenn er in beiden Kontingenten noch verfügbar ist.

Ein Tag = ein Tag, das bedeutet, dass ein (einziger) Tag abgezogen wird:

- das Arbeitnehmerkontingent:
 - wenn der Arbeitnehmer am selben Tag bei mehreren Arbeitgebern arbeitet.
- das Arbeitgeberkontingent:
 - wenn der Arbeitgeber mehrere Gelegenheitsarbeitnehmer am selben Tag beschäftigt.
- das Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkontingent:
 - wenn der Arbeitnehmer nur einige Stunden pro Tag arbeitet.
 - wenn es sich um Leistungen handelt, die ununterbrochen an 2 aufeinanderfolgenden Kalendertagen erbracht werden.

Bescheinigung – übrige Tage

Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung besorgen, aus der die Anzahl der übrigen Tage seines Kontingents hervorgeht. Diese Bescheinigung umfasst einen Zugangscode, mit dem der Arbeitgeber das Arbeitnehmerkontingent elektronisch abfragen kann. Dieser Zugangscode gilt für 3 Monate, einschließlich des Monats, in dem der Code erstellt wurde.

Überschreitung des Kontingents von 50 Tagen und/oder des Kontingents von 200 Tagen (eine Warnung wird per Dimona übermittelt)

Der Gelegenheitsarbeitnehmer kann nur noch im System der normalen Beiträge beschäftigt werden (reale Löhne auf Basis von Tagespauschalen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) für die mit Trinkgeldern bezahlten Arbeitnehmer). Der Arbeitgeber muss sie angeben:

- in der Dimona: unter Art des Arbeitnehmers mit ‚EXT‘, wenn die Beschäftigung ohne schriftlichen Arbeitsvertrag zustande kommt, oder unter Art ‚OTH‘, wenn ein Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde.
- in der Dmfa: unter Angabe von ‚E‘ im Feld ‚Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor‘ des Blocks ‚Zusätzliche Informationen‘.

Aushilfskräfte

- Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens zwei aufeinanderfolgenden Tagen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsvertrags für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Horeca-Sektor eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer;
- Tage, an denen die Aushilfskraft beim Benutzer als Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigt wird, werden vom Arbeitgeberkontingent des Benutzers abgezogen.

Wenn das Unternehmen für Aushilfsarbeit die Aushilfskraft an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen bei einem oder mehreren Benutzern aus dem Horeca-Sektor beschäftigt, gilt die Aushilfskraft als normaler Arbeitnehmer und nicht mehr als Gelegenheitsarbeitnehmer.

Dmfa

- Es muss genauso viele Beschäftigungszeilen wie Dimona-Meldungen geben. Für jeden Arbeitstag muss eine Beschäftigungszeile begonnen werden. Das Beginndatum der Beschäftigung muss immer dasselbe wie das Enddatum sein.
- Die tatsächlichen Stunden sind immer anzugeben. Dadurch können die **sozialen Rechte** des Arbeitnehmers (u. a. Urlaubsscheck für Handarbeiter) auf Basis der Pauschale, Kellner(in) im Café (108,96 EUR/Tag oder 14,34 EUR/Stunde) berechnet werden. Das LSS legt den Berechnungen die Anzahl der in der Dmfa gemeldeten Stunden zugrunde.
- Weitere Informationen (Kategorien, Funktionsnummern, Anzahl der zu meldenden Stunden...) finden Sie in den ‚Zusätzlichen Informationen‘.

Register der Arbeitszeitregelung

Die in der Dimona-Tag angegebenen Arbeitnehmer (d. h. ohne Angabe der Enduhrzeit) sind in das Register der Arbeitszeitregelung zu übernehmen, auch wenn keine Tage mehr im Kontingent übrig bleiben. Dieses Register ist bei der Garantie- und Sozialkasse für das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor), Boulevard Anspachlaan 111, boîte/bus 4 in 1000 Brüssel erhältlich. Auf der Website des Fonds (http://www.horecanet.be/main.php?p=s_rvw) finden Sie weitere Informationen über:

Zusätzliche Informationen - Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor

In der Dmfa werden Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit besonderen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben, wenn die Anzahl Tage die Kontingente nicht überschreitet und mit einfachen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn die Kontingente überschritten werden.

Es muss einen Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ pro angegebenem Tag in der Dimona geben.

Zusammengefasst:

Innerhalb der Kontingente (max. 50 T/Arbeitnehmer, 200 T/Arbeitgeber):

Art Dimona ¹	Kategorie	Berechnungsgrundlage	Funktionsnr.	Arbeitnehmerkennzahl	Art	Leistungscode	Anzahl der Stunden	Lohncode	Anzahl der Tage
in Tagen „EXT“	317 097,497	Pauschale 48,36 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min. 6 max. 11	1	stets 1,
in Stunden „EXT“	317 097,497	Pauschalet 8,06 €/h max. 48,36 €	95	011, 020 486,496	1 0	1	mind. 2 max. 5,99	1	stets 1,

¹ Wenn irrtümlicherweise eine Dimona eingereicht wurde, die nicht geändert werden muss, und in der Dmfa die Meldung mit der Art der Pauschale (Tages- oder Stundenpauschale) wie in der Dimona sowie unter Angabe der tatsächlichen Anzahl der geleisteten Stunden durchgeführt wurde.

Wenn die Kontingente überschritten werden:

Art Lohn	Kategorie	Berechnungsgrundlage	Funktionsnr.	Arbeitnehmerkennzahl	Art	Im Feld „Beschäftigung-Auskünfte“ Feld 00795 „Extra-Vertrag im Horeca-Sektor“
Gelegenheitsarbeitnehmer mit normalem Lohn	017 097, 497	Realer Lohn (zu 108 %)	/	015, 027, 487, 495	1 0	J
Mit Trinkgeldern in einer der vorgesehenen Funktionen bezahlter Gelegenheitsarbeitnehmer	017	Tagespauschale	Funktionsnr. Horeca-Sektor (siehe Tabelle mit Pauschalen)	011 022	1	J

Flexi-Arbeitnehmer und Überstunden Horeca

Ab 01.12.2015 werden zwei neue Maßnahmen in Kraft treten, die zum Ziel haben, die Lohnkosten im Horeca-Sektor zu verringern: die Einführung der sog. ‚Flexijobs‘ unter Anwendung eines besonderen Arbeitgeberbeitrags und die Möglichkeit, Überstunden ohne Sozialbeiträge zu leisten. Für diese Systeme gilt ebenfalls eine Steuerbefreiung.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor und Unternehmen für Leiharbeitsagenturen für Arbeitnehmer, die sie einem Benutzer aus dem Horeca-Sektor zur Verfügung stellen. Im Gegensatz zur Ermäßigung für max. 5 ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor schreiben diese Maßnahmen nicht vor, ein Registerkassensystem (RKS) zu verwenden, das bei der Steuerverwaltung registriert ist.

Flexijobs

Begriffsbestimmung

Hat ein Arbeitnehmer genügend Leistungen bei einem **anderen Arbeitgeber** erbracht, kann er im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt werden. Für den Flexilohn, den der Arbeitnehmer für diese Leistungen erhält, werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet, nur ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von 25,00 %.

Ein Arbeitgeber, der jemanden mit einem Flexijob einstellen will, schließt mit dieser Person einen schriftlichen **Rahmenvertrag** ab, in dem eine Reihe allgemeiner Angelegenheiten festgelegt werden (eine Beschreibung der Funktionen, der vereinbarte Lohn...). In diesem Rahmen schließt der Arbeitgeber jedes Mal, wenn er den Arbeitnehmer beschäftigen will, einen **Flexi-Arbeitsvertrag** ab. Für diese Flexi-Arbeitsverträge muss eine Dimona Typ ‚FLX‘-Meldung durchgeführt werden und eine Reihe spezifischer Codes in der Dmfa-Meldung verwendet werden. Diese Flexi-Arbeitsverträge können mündlich (pro Tag) oder schriftlich, voll- oder teilweise, für eine bestimmte Zeit oder für eine klar definierte Arbeit abgeschlossen werden.

Nicht erforderlich ist der Rahmenvertrag für Flexijobs, die über eine Leiharbeitsagentur zustande kommen.

Bei einem Flexijob hat der Arbeitnehmer ab 01.06.2017 Anspruch auf einen Lohn (Brutto gleich Netto, da nichts einbehalten wird) von mindestens 9,18 EUR pro Stunde. Gleichzeitig wird, zusammen mit jedem Lohn, ein Flexi-Urlaubsgeld von 0,70 EUR pro Stunde ausgezahlt (der Gesamtlohn beträgt daher 9,88 EUR). Dies ändert nichts daran, dass eventuelle tarifvertragliche Zulagen und/oder Prämien geschuldet werden können (z. B. Zulage für Nachtarbeit, Jahresendprämie...). **Der Beitrag von 25,00 % gilt für den vollständigen Lohn (einschließlich des Urlaubsgelds), der den Flexi-Arbeitnehmern geschuldet wird.**

Frühere Beträge:

- 8,82 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,68 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 9,50 EUR pro Stunde 31.05.2016.
- 9,00 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,69 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 9,69 EUR pro Stunde vom 31.05.2016 bis 31.05.2017.

Die Leistungen, die im Rahmen eines Flexijobs erbracht werden, sind dem Netzwerk der sozialen Sicherheit auf gleiche Weise wie die Leistungen normaler Arbeitnehmer mitzuteilen und werden daher beim Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen grundsätzlich mitgerechnet.

Die Leistungen im Rahmen eines Flexijobs eröffnen das Recht auf Urlaubstage. Da das Urlaubsgeld zusammen mit dem Flexilohn gezahlt wird, bedeutet das, dass, wenn der Arbeitnehmer – beim Arbeitgeber, bei dem er einen Flexijob ausführt, oder bei einem anderen Arbeitgeber – einen solchen Urlaubstag in Anspruch nimmt, kein Lohn und kein doppeltes Urlaubsgeld mehr gezahlt werden müssen.

Bedingung im Quartal selbst (T)

- Der Flexijob-Arbeitnehmer darf beim selben Arbeitgeber nicht mit (einem) anderen Arbeitsvertrag (Arbeitsverträgen) beschäftigt sein, für die er während des Quartals mindestens 80 % der in einer Vollzeitbeschäftigung theoretisch möglichen Leistungen erbringt;
- er darf sich nicht in einer Kündigungsfrist bei diesem Arbeitgeber befinden oder in einer Periode, die durch eine von diesem Arbeitgeber gezahlte Vertragsbruchentschädigung gedeckt ist;
- Es muss ein System anwendbar sein, dass alle Leistungen des Flexi-Arbeitnehmers registriert und verwaltet; dies ist entweder über ein RKS oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung möglich, das sich auf die Dimona bezieht oder sie ergänzt.

Bedingung in Quartal (T - 3)

Der Arbeitnehmer muss bei einem oder mehreren **anderen** Arbeitgebern als dem, bei dem der Flexijob ausgeübt wird, mindestens 80 % der in einer Vollzeitbeschäftigung theoretisch möglichen Arbeitsleistungen erbracht haben. Sowohl Leistungen im Horeca-Sektor als auch solche in anderen Sektoren werden dabei mitgerechnet. Es zählen nicht: Leistungen als

- ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung;
- Teilzeitschulpflichtige;
- Student mit Antrag auf Solidaritätsbeitrag;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und
- Flexi-Arbeitnehmer.

Diese Bedingung wird zu dem Zeitpunkt überprüft, zu dem die Dimona-Meldung für den Flexijob eingereicht wird. Die Dimona-Meldung wird als **Antwort OK** (akzeptiert ohne Warnung) oder **NOT OK** (Warnung ‚nicht genügend Leistungen‘ oder ‚Dimona im Verzug‘) erhalten.

Auch Leistungen, die im Rahmen ausländischer Sozialversicherungen erbracht werden, können berücksichtigt werden. Das LSS wird diese Leistungen natürlich nicht zum Zeitpunkt der Dimona bestimmen können. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall dem LSS den notwendigen Nachweis erbringen.

Um für einen Flexijob in einem bestimmten Quartal T in Betracht zu kommen, muss der Arbeitgeber sowohl im Quartal T als auch im Quartal (T - 3) bestimmte Bedingungen erfüllen.

Hinweis: Eine Meldung eines Flexi-Jobs in der Dmfa, der nicht den Bedingungen entspricht, führt zu einer Erhöhung des Flexilohns um 125 %.

Meldung von Flexijobs in der Dmfa

Da Flexijobs auch mit sozialen Rechten verbunden sind, wurden 2 neue Arbeitnehmerkennzahlen, 2 spezifische Lohncodes und ein separater Leistungscode für Flexi-Urlaubstage eingerichtet. Da es sich nicht um normale Urlaubstage handelt, sind die klassischen Leistungs- und Lohncodes, die Urlaubstage und Abgangsurlaubsgeld betreffen, nicht anwendbar.

Flexijobs allgemein

Völlig unberücksichtigt bleiben die Leistungen von Flexijobs bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen ($\mu_{(glob)}$, μ , ...). Eine Beschäftigung als Flexijob kann während des Quartals mit anderen Beschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber kombiniert werden (z. B. als Gelegenheitsarbeiter).

Überstunden

Die Anzahl der nicht auszugleichenden Überstunden, die ein Arbeitnehmer auf Jahresbasis im Horeca-Sektor leisten darf, erhöht sich auf 300 (360, wenn der Arbeitgeber über ein RKS verfügt) und beträgt maximal 143 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 4 Monaten. Für den hierfür erhaltenen Lohn sind keine Beiträge fällig. Alle Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor auf Basis eines Vollzeitvertrags oder – bei einem Benutzer aus dem Horeca-Sektor – von einer Leiharbeitsagentur eingestellt werden, können dafür in Betracht kommen, folglich auch Gelegenheitsarbeitnehmer und Flexi-Arbeitnehmer.

Die Überstunden bleiben bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen ($\mu_{(glob)}$, μ , ...). völlig unberücksichtigt.

Meldung von Überstunden in der Dmfa

Der Betrag des Lohns und die Anzahl Stunden müssen in der Dmfa mit einem spezifischen Lohn- und Leistungscode angegeben werden, auch wenn keine Beiträge geschuldet werden.

Eine weitere Auswirkung dieser Überstundenregelung ist, dass ab dem vierten Quartal 2015, **für alle Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor** (daher auch für alle Vollzeitbeschäftigten, unabhängig davon, ob sie die hier bezeichneten Überstunden leisten oder nicht) in der Dmfa sowohl die Tage als auch die Stunden für alle Leistungscode mitgezählt werden (wie Leiharbeitnehmer, Gelegenheitsarbeitnehmer ...).

Diese Überstunden können nur in einer Beschäftigungszeile mit Art des Arbeitsvertrags ‚vollzeitlich‘ angegeben werden, wobei die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson (Q=S) entspricht.

Für nähere Erläuterungen über die arbeitsrechtlichen Aspekte dieser Überstundenregelung wenden Sie sich bitte an den FÖD BASK.

Zusätzliche Informationen - Meldung von Flexijobs

In der Dmfa werden Flexijobs separat im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **050 Typ 0:** für Arbeiter, die im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt sind
- **450 Typ 0:** für Angestellte, die im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt sind

Ihre Meldung ist nur unter den Kategorien 017 (Horeca) und 097, 497 (Aushilfsarbeit) zulässig.

- Im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ muss das Enddatum der Beschäftigung angegeben werden, das nicht nach dem letzten Tag des LSS-Quartals liegen kann

- Die Löhne der Flexijobs werden im Block 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Lohncodes angegeben:

- **22** für die Flexijob-Löhne
- **23** für die im Rahmen eines Flexijobs gewährten Prämien und Vorteile, die nicht unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen in Verbindung stehen

- Die Leistungen der Flexijobs werden im Block 90018 „Leistung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ auf gleiche Weise wie die von normalen Arbeitnehmern im Horeca-Sektor angegeben. Die Meldung erfolgt **immer in Stunden**.

- Ein neuer Leistungscode **15** ist für die Meldung von in Anspruch genommenen Urlaubstagen, die im Rahmen eines Flexijobs erworben wurden, vorgesehen

Für Flexijobs kann **keine Ermäßigung** von Sozialbeiträgen in Anspruch genommen werden.

- Die Leistungen Flexijobs bleiben bei der Berechnung des anwendbaren My für die strukturelle Ermäßigung und der Zielgruppenermäßigungen unberücksichtigt
- Die Löhne für Flexijobs fließen nicht in die Berechnung des Referenzquartalslohns ein
- Für die Zielgruppenermäßigung „Ersteinstellungen“ wird dennoch das Dienstantrittsdatum des ersten Arbeitnehmers als Datum der Ersteinstellung zugrunde gelegt, sogar dann, wenn er im Rahmen eines Flexijobs eingestellt wurde und die Ermäßigung selbst in Anspruch nehmen kann.

Das anwendbare Quartal

Allgemein werden Vorteile, die dem Lohnbegriff entsprechen, auf der Meldung des Quartals angegeben, auf das sie sich beziehen. So wird beispielsweise ein Arbeitgeber, der Löhne für Dezember 2002 erst Anfang Januar 2003 auszahlt, diese Löhne dennoch auf der Meldung des vierten Quartals angeben müssen.

Lohnrückstände

Löhne sind deshalb an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Wenn Lohnrückstände gezahlt werden, die sich auf ein Quartal beziehen, für das die Meldung bereits eingereicht wurde, bedeutet dies, dass die Meldung des Quartals geändert werden muss.

Der Lohnrückstandsbetrag darf auf keinen Fall auf der Meldung eines anderen Quartals angegeben werden.

Provisionen

Der allgemeine Grundsatz, dass Löhne an die Periode gekoppelt sind, auf die sie sich beziehen, gilt auch für Provisionen. Provisionen, die für eine vergangene Periode bezahlt werden, werden deshalb wie Lohnrückstände behandelt.

Provisionen, die für die Periode nach Ende des Vertrags geschuldet werden, werden an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

Prämien

In diesem Fall wird ein Unterschied gemacht, je nachdem, ob diese Vorteile mit einer Zwischenzeit von weniger als oder mindestens sechs Monaten bezahlt werden.

Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von weniger als sechs Monaten bezahlt werden, werden stets an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Eventuell müssen deshalb die eingereichten Meldungen geändert werden.

Für Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von sechs Monaten oder mehr bezahlt werden, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob ihr Betrag 20 % der Gesamtsumme der anderen Löhne der Referenzperiode überschreitet oder nicht.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % überschreitet, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. In diesem Fall müssen die eingereichten Meldungen geändert werden.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich vollständig auf das Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung

Die Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags werden vollständig auf der Meldung des Quartals angegeben, in welchem der Vertrag aufgelöst wurde. Es werden die Beitragsprozentsätze dieses Quartals angewandt, sogar dann, wenn der Anspruch auf die Entschädigung erst später festgestellt wird, z. B. nach einem Richterurteil.

Nur für den außerordentlichen Fall, dass das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Entlassungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Meldung über die Quartale, die von der Entschädigung abgedeckt werden, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (<http://meta.fgov.be/>) sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Entlassungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

Für die Meldung beim LSS wird davon ausgegangen, dass diese Entlassungsentschädigungen die Periode decken, die zur Berechnung ihres Betrags gedient hat und die am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses beginnt.

Wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers beendet wird, werden in der Meldung die einzelnen Angaben in Bezug auf die Löhne und Arbeitstage wie folgt aufgeschlüsselt:

- In der ersten Zeile werden Löhne und Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Entlassungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das Kündigungsquartal notiert;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Entlassungsentschädigung und die Tage in Bezug auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahres angegeben;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Entlassungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das folgende Kalenderjahr notiert.
- usw. für alle folgenden Kalenderjahre.

Für eine Entlassungsentschädigung, die festgestellt wurde, nachdem die Meldung für das Quartal, in dem die Kündigung erfolgte, bereits eingereicht wurde, muss die Meldung geändert werden. Der Arbeitgeber berechnet dann die geschuldeten Beiträge und überweist sie innerhalb des Monats nach der Entscheidung über die Auszahlung der Entlassungsentschädigung.

Sonderfall pauschale Entschädigungen:

Es handelt sich zum Beispiel um pauschale Entschädigungen, die ausgezahlt werden, wenn bei einvernehmlicher Beendigung der Arbeitsvertrag beendet wird.

Auch diese Entschädigungen werden auf gleiche Weise wie eine normale Entlassungsentschädigung gehandhabt. Die Entschädigung deckt eine Periode, die am Tag nach Vertragsende beginnt, und entspricht dem Quotienten der Teilung. Der Dividend ist der Betrag der Entschädigung und der Divisor der normale Betrag des Lohns des letzten vollständigen Arbeitsmonats.

Neuverteilung der Soziallasten

Diese „Neuverteilung“ bezweckt die Erleichterung der Soziallasten der KMB über die Gewährung einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Als Gegengewicht wird den „größeren“ Arbeitgebern ein Ausgleichsbeitrag auferlegt.

Betroffene Arbeitgeber

Dies betrifft Arbeitgeber, die:

- eine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben;
- einen freien Beruf ausüben (sowohl natürliche Personen als auch Gesellschaften, die im Rahmen dieser Berufe gegründet werden). Es handelt sich hier um freie Berufen im strengen Sinne des Wortes, d. h. Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Gerichtsvollzieher, Notare, Architekten, Heilhilfsberufe, Apotheker, Heilgymnasten, vereidigte Landmesser, Betriebsrevisoren, Buchhalter und Buchprüfer.

Es sind daher ausgeschlossen:

- Arbeitgeber, die keine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben (Krankenhäuser, Bildungsanstalten, wissenschaftliche Einrichtungen, Berufs- und Gewerkschaftsorganisationen, vaterlandsliebende und religiöse Vereine, Sport- und Kulturgruppen usw.);
- Arbeitgeber, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen.

Berechnung der Neuverteilung der Soziallasten

Rückerstattung des Beitrags

Im Laufe des Monats Mai jedes Jahres berechnet das LSS zugunsten jedes betroffenen Arbeitgebers ein Guthaben, das 11,50 % des **Betrags der Sozialversicherungsbeiträge**, die er für jedes der vier Quartale des vorigen Kalenderjahres schuldete, insbesondere:

- die Arbeitnehmerbeiträge
- die globalisierten Arbeitgeberbeiträge
- den Beitrag 1,60 %
- den Quartalsbeitrag Jahresurlaub für das LAJU

Diese Berechnung wird deshalb nicht für alle Beiträge durchgeführt, die dem LSS in der Referenzperiode geschuldet wurden. Folgende Beiträge sind von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen:

- der Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter;
- des Lohnmäßigungsbeitrags,
- alle Sonderbeiträge.

Außerdem wird der derart berechnete Habenbetrag begrenzt auf:

- 359,45 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Beitragsbetrag zwischen 5.453,66 EUR und 26.028,82 EUR liegt;
- 272,68 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Betrag 26.028,82 EUR überschreitet.

Ausgleichsbeitrag

Als Gegengewicht für diese Beitragserstattung kassiert das LSS jedes Jahr einen Ausgleichsbeitrag von Arbeitgebern, die einen Beitragsbetrag von mehr als 26.028,82 EUR für ein oder mehr Quartale des vergangenen Jahres schulden. Dieser Beitrag beträgt 1,55 % des Teils der Beiträge, der pro Quartal 26.028,82 EUR überschreitet.

Ab 2010 wird der Betrag dieses Beitrags jährlich beschränkt. Vor 2017 entspricht der Höchstbetrag 201.550,00 EUR.

Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

Wenn die gemäß obigen Regeln durchgeführte Berechnung einen Haben- oder Sollbetrag unter 37,18 EUR ergibt, wird dieser Betrag für nichtig erklärt.

Bestimmung des Haben- oder Sollbetrags

Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, unter Ausschluss der Beiträge, die für ein anderes Quartal geschuldet werden. Daraus ergibt sich:

- Das LSS wird dem Konto des Arbeitgebers nur dann den betreffenden Betrag gutschreiben, wenn Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden;
- dass der Habenbetrag den Betrag der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, nicht überschreiten darf. Der Habenbetrag, der den Betrag der geschuldeten Beiträge überschreitet, wird auf den Betrag der geschuldeten Beiträge reduziert; die Differenz zwischen dem Habenbetrag und dem Betrag der geschuldeten Beiträge wird deshalb für nichtig erklärt.

Der begünstigte Arbeitgeber wird die Gutschrift vom LSS am 1. Juli empfangen.

Der Sollbetrag wird nur tatsächlich geschuldet, wenn der Arbeitgeber Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahres schuldet. Dieser Sollbetrag wird deshalb für nichtig erklärt, wenn der Arbeitgeber nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigt.

Formalitäten

Im Laufe des Monats Juni jedes Jahres erhält der Arbeitgeber einen „Bericht über die Neuverteilung der Soziallasten“ mit detaillierter Angabe des Haben- oder Sollbetrags, die auf der Grundlage der Angaben in den Quartalsmeldungen des Vorjahres berechnet wurden. Wenn das Ergebnis dieser Bearbeitung für nichtig erklärt wird, weil es keine 37,18 EUR beträgt, wird der Arbeitgeber darüber gleichfalls in Kenntnis gesetzt.

Die Ermäßigung oder der Ausgleichsbeitrag wird jedoch nicht auf der Meldung des 2. Quartals des laufenden Jahres angegeben. Der (verringerte oder erhöhte) Beitragsbetrag, der tatsächlich geschuldet wird, muss innerhalb derselben Fristen wie innerhalb derjenigen überwiesen werden, die für die Sozialversicherungsbeiträge gelten.

Die Verjährung

Allgemeines

Forderungen des LSS

Spätestens am letzten Tag des Monats nach einem Quartal müssen der Arbeitgeber oder seine Bevollmächtigten die DmfA-Meldung einreichen und die Beträge für das Quartal dem LSS übermitteln. Nach dieser gesetzlichen Melde- und Zahlungsfrist beginnt die Verjährungsfrist für die Forderungen des LSS. Innerhalb der Verjährungsfrist können der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter die eingereichte Meldung ändern oder die Meldung für das Quartal nachträglich einreichen. Solange die Verjährungsfrist läuft, kann auch das LSS eine Meldung einreichen oder eine gebuchte Meldung berichtigen und darauf geschuldete Beträge einfordern.

Achtung! Eine Meldung, die außerhalb der gesetzlichen Meldefrist übermittelt wird, gibt Anlass zur Anwendung von Sanktionen.

Die Verjährungsfrist beträgt 5 Jahre bis zum 31.12.2008 und 3 Jahre ab 01.01.2009.

Abweichend von der allgemeinen Regel beträgt die Verjährungsfrist nicht 3, sondern 7 Jahre für:

- die Forderungen des LSS zu Lasten der Arbeitgeber, wobei Arbeitnehmer durch die **Persopoint (FÖD Politik und Unterstützung)** entlohnt werden;
- Forderungen infolge von Regularisierungen von Amts wegen durch das LSS, nachdem beim Arbeitgeber betrügerische Handlungen oder falsche oder absichtlich unvollständige Meldungen festgestellt wurden.

Forderungen an das LSS

Die Verjährungsfrist (3 Jahre ab 01.01.2009, davor 5 Jahre) gilt zugleich auch für Forderungen gegenüber dem LSS, die vom Arbeitgeber in Bezug auf zu Unrecht bezahlte Beiträge erhoben werden. Dies geschieht jedoch mit dem Unterschied, dass die Verjährungsfrist für diese Art von Forderungen am Tag beginnt, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

Lohnrückstände

Die Beiträge auf Lohnrückstände müssen spätestens im Monat, nachdem der Arbeitgeber das Anrecht des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände anerkennt, gemeldet und bezahlt werden, oder das Anrecht wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt.

Die Verjährungsfrist für die Beiträge beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die angegebene Zahlungsfrist abgelaufen ist, das heißt ab dem 1. Tag des 2. Monats nach dem Monat, in welchem:

- der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückstand anerkennt oder
- der Anspruch auf Rückstand wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt, die rechtskräftig ist (durch ihre Unterstützung oder durch den Ablauf der Rechtsmittelfrist).

Dass der Arbeitgeber dieses Anrecht anerkennt, kann durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten oder durch die tatsächliche Zahlung des Lohnrückstands hervorgehen. Eine Kopie des Urteils oder des Beschlusses erläutern die gerichtliche Entscheidung.

Beachten Sie, dass Lohnrückstände in Bezug auf eine Periode vor dem 3. Quartal 1988 endgültig verjährt sind.

Beispiel:

Der Arbeitgeber erkennt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände in Bezug auf das 1. Quartal 2007 am 15.09.2008 an; die Meldung und die Zahlung der Beiträge müssen spätestens am 31.10.2008 erfolgen. Die Verjährungsfrist beginnt am 01.11.2008 und endet am 31.10.2011.

Entlassungsentschädigung

Die auf den Betrag der Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses geschuldeten Beiträge muss der Arbeitgeber spätestens am letzten Tag des Monats nach dem Quartal, in welchem diese Entschädigungen geschuldet werden, melden und zahlen.

Die Beiträge, die auf eine **rückständige** Vertragsbruchentschädigung für eine Periode geschuldet werden, die ganz oder teilweise vorüber ist, muss spätestens in dem Monat gemeldet und bezahlt werden, der auf den Monat folgt, in dem der Anspruch durch den Arbeitgeber oder durch eine rechtskräftige Entscheidung anerkannt wurde.

Die Verjährungsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die oben genannten Zahlungsfristen abgelaufen sind (siehe Lohnrückstände).

Doppeltes Urlaubsgeld Privatsektor

Der besondere Arbeitnehmerbeitrag auf das doppelte Urlaubsgeld wird erst nach der effektiven Zahlung des doppelten Urlaubsgeldes geschuldet. Die Verjährungsfrist beginnt am ersten Tag des zweiten Monats, der auf das Quartal folgt, in dem der Arbeitgeber das doppelte Urlaubsgeld bezahlt.

Konkurs

Das Recht des LSS, die Aufnahme einer Schuldforderung zu verlangen, verjährt nach Ablauf 1 Jahres, gerechnet ab dem Konkursurteil. Dies bedeutet nicht, dass die Schuldforderung des LSS nach Ablauf des Jahres verjährt ist, sondern dass das LSS nicht mehr tun kann, als seine Forderung unter dem Passivposten des Konkurses einzutragen.

Von 5 Jahre auf 3 Jahre

Ab 01.01.2009 wird die Verjährungsfrist von 5 Jahre auf 3 Jahre verkürzt. Dies hat zur Folge, dass die DmFA-Meldungen des 4. Quartals 2003 bis einschließlich des 3. Quartals 2005 am 01.01.2009 gleichzeitig verjähren und dass die DmFA-Meldung des 4. Quartals 2005 am 01.02.2009 verjährt.

Forderungen gegenüber dem LSS verjähren ab 01.01.2009 sowie nach Ablauf von 3 Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt am Tag, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

Verjährungsunterbrechung

Bei einer Verjährungsunterbrechung beginnt eine neue Frist ab dem Tag nach der Unterbrechung.

Sowohl das LSS als auch der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter können die Verjährung durch Einschreiben unterbrechen. In Bezug auf das LSS umfasst dieses Einschreiben: die Tatsachen oder die Feststellungen, worauf sich die Forderung stützt, die betroffenen Quartale, den Grund der Forderung (z. B. Requalifizierung einer Entschädigung) mit Angabe des Betrags der Beiträge oder einer Vorausberechnung sowie den Hinweis, dass durch den Brief die Verjährung unterbrochen werden soll.

Neben dem Einschreibebrief kann die Verjährung unterbrochen werden durch die im Bürgerlichen Gesetzbuch vorgesehenen Arten der Unterbrechung, das heißt eine gerichtliche Ladung, einen Zahlungsbefehl oder eine Beschlagnahme.

Schließlich kann das LSS (und nicht der Arbeitgeber) auch einen Zwangsbefehl zustellen lassen und dadurch die Verjährung unterbrechen.

die Verjährung wird auch durch Erhebung einer Anklage oder Einleitung der Strafverfolgung sowie durch Strafermittlungs- oder Strafverfolgungshandlungen unterbrochen.

Rechtsmittel - Arbeitnehmer

Ab 01.07.2008 verfügen ‚Arbeitnehmer‘ über eine Frist von 3 Monaten, um gegen eine Entscheidung des LSS in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer oder deren Ablehnung Rechtsmittel einzulegen.

Ist ein „Arbeitnehmer“ nicht einverstanden mit einer vom LSS per Einschreiben zugestellten Entscheidung in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht seiner Leistungen, kann der gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen. Dazu muss er ein Einschreiben an das Arbeitsgericht senden oder bei der Kanzlei des Arbeitsgerichts einen gewöhnlichen Brief einreichen. Dies muss innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntgabe der Entscheidung durch das LSS erfolgen.

Falls der Betroffene nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten das Gericht anruft, verfällt sein diesbezügliches Recht.

Wenn der Richter später zu dem Urteil kommt, dass das LSS für eine Periode, die teilweise oder ganz abgelaufen ist, die Meldung zu Unrecht abgelehnt hat, muss der Arbeitgeber die Beiträge innerhalb des Monats melden und zahlen, der auf den Monat folgt, in dem das Recht auf Sozialversicherungspflicht durch eine rechtskräftige Entscheidung anerkannt wurde.

Die Verjährungsfrist der Forderung beginnt unmittelbar nach Ablauf der Melde- und Zahlungsfrist.

Betrügerische Sozialversicherungspflicht

Im Falle der betrügerischen Unterwerfung unter die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verfügt das LSS über eine Frist von 7 Jahren ab dem ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in welchem der Verstoß begangen wurde, um die betrügerische Sozialversicherungspflicht als nichtig zu erklären oder um den Betroffenen von Amts wegen beim tatsächlichen Arbeitgeber der sozialen Sicherheit zu unterwerfen.

Bei einer eventuellen Erstattung der Beiträge gilt die Verjährungsfrist von 3 Jahren; das LSS wird daher gegebenenfalls für eine Periode von maximal 3 Jahren Beiträge erstatten.

Ein Arbeitgeber macht sich der betrügerischen Sozialversicherungspflicht schuldig, wenn er jemand in die DmfA-Meldung auf Basis einer fiktiven Beschäftigung aufnimmt, um der betreffenden Person soziale Vorteile zu gewähren (Familienbeihilfen, Jahresurlaub, Arbeitslosen- und Krankengeld usw.).

Sonderbeiträge

Einleitung

In diesem Teil werden der Anwendungsbereich und die Modalitäten der so genannten „Sonderbeiträge“ erörtert. Sie gelten deshalb als besonders, weil einige nicht direkt für die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit bestimmt sind und andere nur unter bestimmten Umständen geschuldet werden. Einige dieser Beiträge wurden in den globalen Beitragssatz aufgenommen, andere erfordern eine separate Berechnung.

Die Sonderbeiträge sind Beiträgen zur Sozialen Sicherheit gleichgesetzt oder fallen hinsichtlich der Meldung, Zahlungsfristen, Anwendung ziviler Sanktionen, Kontrolle, des bei Streitfragen zuständigen Richters, der Verjährung der Rechtsforderung, des Vorrechts und der Mitteilung des Betrags der Schuldforderung des LSS unter ähnliche Maßnahmen.

Solidaritätsbeitrag nicht-versicherungspflichtige Studenten

Unter bestimmten Bedingungen können Studenten im Kalenderjahr arbeiten, ohne dass auf ihren Lohn Beiträge zur Sozialen Sicherheit geschuldet werden. Auf diesen Lohn wird allerdings ein Solidaritätszuschlag geschuldet.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft alle Arbeitgeber, die Studenten sowohl im Privat- als auch im öffentlichen Sektor beschäftigen.

Betroffene Arbeitnehmer

Hierbei handelt es sich nur um Studenten, deren Beschäftigung den Ausschlussbedingungen entspricht und die vorab einen Dimona-Antrag ‚STU‘ ausgefüllt haben.

Auf den Lohn der anderen Studenten werden die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Höhe des Beitrags

Beitragsprozentsatz des Solidaritätsbeitrags beträgt 8,13 %. Davon gehen 5,42 % zu Lasten des Arbeitgebers und 2,71 % zu Lasten des Studenten.

Der Beitragsprozentsatz zu Lasten des Arbeitgebers ist um einen Beitrag von 0,01 % (nur berechnet im 1. und 2. Quartal des Jahres) zu erhöhen, der zur Finanzierung des Asbestfonds bestimmt ist.

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

Die zu erfüllenden Formalitäten (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)

Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

Keine besonderen Formalitäten.

Die Meldung bietet die Möglichkeit, diesen Beitrag zu verrechnen.

Arbeitgeber, die nur nicht-versicherungspflichtige Studenten beschäftigen

Ab 01.01.2010 fallen Arbeitgeber, die keine normalen Arbeitnehmer beschäftigen, sondern Studenten, für die keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, nicht mehr in eine Sonderkategorie. Ebenso wie für die anderen Arbeitgeber unterscheidet das LSS eine Arbeitgeberkategorie in Abhängigkeit der Haupttätigkeit des Unternehmens.

Zusätzliche Informationen DmfA - Solidaritätsbeitrag für Studenten

In der DmfA wird der Solidaritätsbeitrag für Studenten angegeben in einem spezifischen Block 90003 „Beitrag Arbeitnehmer - S“ mit der Arbeitnehmerkennzahl **840** (Handarbeiter) oder **841** (Angestellte) in der Arbeitnehmerzeile, mit der er verbunden ist (siehe „Wie fülle ich die DmfA aus?“)

Decava- Arbeitslose SAB oder SAEA

Allgemeines

Begriffe

Alle **Ergänzungen**, sowohl die gesetzlichen Ergänzungen, die vom Arbeitgeber oder einem Dritten gezahlt werden, als auch die Zusatzentschädigungen, sind in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen.

Der Arbeitgeberbeitrag unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um einen Arbeitnehmer aus dem nicht-kommerziellen Sektor oder aus den übrigen Sektoren handelt, oder (für Arbeitnehmer aus dem kommerziellen Sektor) die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags nach dem 15.10.2009 zugestellt wurde und das SAB oder SAEA frühestens ab 01.04.2010 beginnt oder der Arbeitgeber bei Antritt des SAB als ein Unternehmen in **Schwierigkeiten** oder in der **Umstrukturierung** anerkannt wird.

In den folgenden Kapiteln sind die Anweisungen unterteilt je nach verschiedenen **SAB- und SAEA-Perioden einerseits und für den kommerziellen Sektor und nicht-kommerziellen Sektor andererseits**.

Zum **nicht-kommerziellen** Sektor gehören Arbeitgeber, die in Bezug auf ihre Arbeitnehmer unter folgende Kommissionen fallen:

- Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft (319.01);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);
- Paritätische Kommission für die beschützten und sozialen Werkstätten (327), ausgenommen die sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft oder der Flämischen Gemeinschaftskommission bezuschusst wurden und für die sozialen Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft zugelassen und/oder bezuschusst wurden (327.01), **einschließlich** der sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);
- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Folgende Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor werden Arbeitgebern des nicht-kommerziellen Sektors gleichgesetzt:

- Universität Gent
- Universität Antwerpen
- Universitätsklinikum Lüttich
- Psychiatrische Klinik Chêne in Mons
- Psychiatrische Klinik Les Marronniers in Tournai
- Öffentliche psychiatrische Klinik in Rekem
- Öffentliche psychiatrische Klinik in Geel
- Die provincialen und lokalen Verwaltungen, die im Gesundheitswesen, der sozialen Dienstleistung und der Kultur aktiv sind.

Als laufende SAB- oder SAEA-Periode 1 gelten Systeme, bei denen:

- die Kündigung vor dem 16.10.2009 zugestellt wurde **ODER**
- die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.04.2010 gezahlt wurde **ODER**
- die kollektive Umstrukturierung wurde vor dem 15.10.2009 angekündigt **ODER**
- das Unternehmen vor dem 15.10.2009 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.

Als laufende SAB- oder SAEA-Periode 2 gelten Systeme, bei denen:

- die Kündigung nach dem 15.10.2009 zugestellt wurde **UND**
 - die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.03.2010 gezahlt wurde **UND**
 - die kollektive Umstrukturierung **nicht** vor dem 15.10.2009 angekündigt wurde **UND**
 - das Unternehmen **nicht** vor dem 15.10.2009 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde
- **UND** die Kündigung vor dem 29.11.2011 zugestellt wurde **ODER**
 - die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.04.2012 gezahlt wurde **ODER**
 - die kollektive Umstrukturierung vor dem 01.04.2012 angekündigt wurde **ODER**
 - das Unternehmen vor dem 01.04.2012 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.

Als laufende SAB oder SAEA-Periode 3 gelten Systeme, bei denen:

- die Kündigung nach dem 28.11.2011 zugestellt wurde **EN**
 - die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.03.2012 gezahlt wurde **UND**
 - die kollektive Umstrukturierung **nicht** vor dem 01.04.2012 angekündigt wurde **ODER**
 - das Unternehmen **nicht** vor dem 01.04.2012 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde
- **UND** die Kündigung vor dem 11.10.2015 zugestellt wurde **ODER**
 - die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.01.2016 gezahlt wurde **ODER**
 - die kollektive Umstrukturierung vor dem 15.10.2015 angekündigt wurde **ODER**
 - das Unternehmen vor dem 11.10.2015 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.

Als laufende SAB- oder SAEA-Periode 4 gelten Systeme, bei denen:

- die Kündigung nach dem 15.10.2015 zugestellt wurde **UND**
 - die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.12.2015 gezahlt wurde **UND**
 - die kollektive Umstrukturierung **nicht** vor dem 11.10.2015 angekündigt wurde **UND**
 - das Unternehmen **nicht** vor dem 11.10.2015 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde
- **UND** die Kündigung vor dem 01.11.2016 zugestellt wurde **ODER**
 - die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.01.2017 gezahlt wurde **ODER**
 - die kollektive Umstrukturierung wurde vor dem 01.11.2016 angekündigt **ODER**
 - das Unternehmen vor dem 01.11.2016 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.

Als neue SAB- oder SAEA-Periode 5 gelten Systeme, bei denen:

- die Kündigung nach dem 15.10.2015 zugestellt wurde **UND**
- die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.12.2016 gezahlt wurde **UND**
- die kollektive Umstrukturierung **nicht** vor dem 31.10.2016 angekündigt wurde **UND**
- das Unternehmen **nicht** vor dem 31.10.2016 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.

Können anerkannt werden als **Unternehmen in Schwierigkeiten**, die Arbeitgeber, die die Bedingungen der Beschreibung in Kapitel 7 des KE vom 03.05.2007, Artikel 14, erfüllen: „Für die Anwendung dieses Kapitels versteht man unter Unternehmen in Schwierigkeiten Unternehmen, 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.“ Der Arbeitgeber muss dazu einen Antrag beim Minister der Beschäftigung einreichen. Für die SAB, die während der Periode des Unternehmens in Schwierigkeiten beginnen, gelten abweichende Prozentsätze bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet.

Als **Unternehmen in der Umstrukturierung** können Arbeitgeber anerkannt werden, die zu einer kollektiven Entlassung übergehen, oder Arbeitgeber, bei denen im Jahr vor der Anerkennung die Anzahl der Arbeitslosigkeitstage mindestens 20 % der Gesamtzahl der gemeldeten Tage der Arbeiter darstellt, wie in Kapitel 7 des KE vom 03.05.2007 festgelegt ist. Der Arbeitgeber muss dazu einen Antrag beim Minister der Beschäftigung einreichen. Bei SAB, die ab 01.04.2010 und einer nach dem 15.10.2009 zugestellten Entlassung beginnen und die während der Periode des Unternehmens in Umstrukturierung anlaufen, gelten abweichende Prozentsätze bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet.

Gemeinsame Bestimmungen

Das System der Gewährung, Berechnung und Meldung des Sonderbeitrags und der Einbehaltungen SAB und SAEA umfasst eine Reihe von gemeinsamen Elementen. Zudem stellt sich heraus, dass die praktische Umsetzung nicht einfach ist. Wenn Sie Fragen zur korrekten Berechnung und/oder Meldung haben, senden Sie bitte eine E-Mail an: decava@rsz.fgov.be.

ERHÖHUNGEN UND ERMÄSSIGUNGEN

Wiederbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge und die Einbehaltungen **werden nicht geschuldet** für die **Periode**, in der die Zusatzentschädigungen fortgezahlt werden (mindestens der Betrag, den der Betreffende erhält, wenn er eine Leistung weiterhin bezieht) und der Arbeitnehmer:

- erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung gefunden hat, soweit dies nicht bei dem Arbeitgeber geschieht, der ihn entlassen hat, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.
- als Selbstständiger im Hauptberuf die Arbeit wiederaufgenommen hat, soweit die Tätigkeiten nicht bei dem Arbeitgeber, der ihn entlassen hat, ausgeübt werden, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.

Für die Monate, in denen der Arbeitnehmer zum Teil beschäftigt ist, werden der Sonderbeitrag und die Einbehaltungen ermittelt durch (Anzahl Tage umgerechnet in eine 6-Tage-Woche):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {(26 – Anzahl geleistete Tage)/ 26}

Für die Zählung der geleisteten Tage, die in Abzug gebracht werden, wird jeder vertraglich abgedeckte Kalendertag berücksichtigt, und dies in Relation zu einer 6-Tage-Woche. Dabei wird nicht der Leistungsbruch während der Periode der Wiederbeschäftigung berücksichtigt

Wiederbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge und Einbehaltungen **werden nicht geschuldet** für die **Periode**, in der die Zusatzentschädigungen gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer:

- erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung bei dem Arbeitgeber gefunden hat, der ihn entlassen hat, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.
- als Selbstständiger im Hauptberuf die Arbeit wiederaufgenommen hat, wobei er seine Tätigkeiten bei dem Arbeitgeber ausübt, der ihn entlassen hat, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.

Die Ergänzungen sind **Lohn**, auf den die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. Für die Monate, in denen der Arbeitnehmer zum Teil beschäftigt ist, werden der Sonderbeitrag und die Einbehaltungen ermittelt durch (Anzahl Tage umgerechnet in eine 6-Tage-Woche):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {(26 – Anzahl geleistete Tage)/ 26}

Für die Zählung der geleisteten Tage, die in Abzug gebracht werden, wird jeder vertraglich abgedeckte Kalendertag berücksichtigt, und dies in Relation zu einer 6-Tage-Woche. Dabei wird nicht der Leistungsbruch während der Periode der Wiederbeschäftigung berücksichtigt

Unvollständige Monate

Für die unvollständigen Monate wird der Beitrag nur für die Tage ermittelt, die durch die Zusatzentschädigungen wie folgt gedeckt sind (Anzahl der Kalendertage umgerechnet in eine 6-Tage-Woche, wobei ein angefangener Tag als ein geleisteter Tag zählt):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {durch die Zusatzentschädigung gedeckte Tage/26}

Formanforderung

Die Berechnungsgrundlage für den besonderen Arbeitgeberbeitrag und die Einbehaltungen wird **verdoppelt**, wenn im Vertrag nicht ausdrücklich angegeben ist, dass die Ergänzung fortgezahlt werden muss. Für Unternehmen, die dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen unterliegen, bedeutet dies, dass der Vertrag SAB nicht von KAA Nr. 17 tricies abweichen darf. Die Mindestpauschalen besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB werden ebenfalls verdoppelt **verdoppelt**. Sie erhöhen sich auf 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR bzw. 12,00 EUR (ab 01.04.2012 gültige Beträge).

Die Berechnungsgrundlage für den Ausgleichsbeitrag SAB wird nie verdoppelt, weil davon ausgegangen wird, dass die Sektorabkommen ordnungsgemäß sind.

Leistungsanforderung

Die Berechnungsgrundlage für den besonderen Arbeitgeberbeitrag SAEA und die persönlichen Einbehaltungen werden **verdoppelt**, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung der Arbeitsleistungen auf Halbzzeitbasis freistellt (im Falle des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung oder der Verringerung der Arbeitsleistungen).

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzzeitbasis freigestellt wird (Halbzzeit-Zeitkredit), kann die Berechnungsgrundlage der **besonderen Arbeitgeberbeiträge um 95 %** verringert werden, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

- die Zusatzentschädigungen werden auf Basis eines KAA gewährt, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde
- der Arbeitnehmer wird tatsächlich ersetzt,
- der Ersatz ist durch das KAA vorgesehen, das im NAR abgeschlossen wurde, das nicht vor dem ersten Tag des Monats nach Abschluss dieses KAA anwendbar sein kann.

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzzeitbasis freigestellt wird (Halbzzeit-Zeitkredit), kann die Berechnungsgrundlage der **Einbehaltung um 95 %** verringert werden, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

- die Zusatzentschädigungen werden auf Basis eines KAA gewährt, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde

Meldeanforderung

Schuldner, die sich der Meldepflicht ganz oder teilweise entzogen haben, schulden eine **zusätzliche monatliche Pauschale**, die fallbezogen geschuldet wird:

- monatlicher Beitrag SAB: 159,00 EUR (andere) und 26,50 EUR (nicht-kommerziell)
- Ausgleichsbeitrag SAB: 250,00 EUR
- SAEA: 170,00 EUR.

Zumutbarkeitsanforderung

Sowohl bei monatlichen als auch nicht-monatlichen Zahlungen dürfen die Einbehaltungen oder der Sonderbeitrag die Zusatzentschädigungen nicht überschreiten. Ab 01.04.2012 erhöht sich für den besonderen Arbeitgeberbeitrag der Höchstbetrag auf das 1,5-fache der Zusatzentschädigung.

EINZAHLUNG DES BEITRAGS

Grundsätzlich werden die Beiträge und Einbehaltungen durch den Schuldner der Zusatzentschädigung der Frühpension geschuldet, d. h. entweder:

- Arbeitgeber,
- durch den Fonds für Existenzsicherheit des Arbeitgebers;
- durch jede andere Person oder jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung der Zusatzentschädigung übernimmt; ein Konkurs des Arbeitgebers entlastet den Übernehmer von der Verpflichtung nicht von der vollständigen Ausführung des ursprünglich abgeschlossen Abkommens.

Folgende Regeln gelten, wenn die **Zusatzentschädigung von verschiedenen Schuldnern geschuldet** wird:

- Wenn teilweise der Arbeitgeber und teilweise sein Fonds für Existenzsicherheit (oder jede andere Person bzw. jede andere Einrichtung, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt) die Zusatzentschädigung überweist, sind **die besonderen Arbeitgeberbeiträge** ganz durch den Schuldner der höchsten Zusatzentschädigung (Hauptschuldner) an das LSS zu zahlen, berechnet auf den Gesamtbetrag der überwiesenen Zusatzentschädigungen. Ein innerhalb der befugten paritätischen Kommission abgeschlossenes KAA kann von diesem Grundsatz abweichen. Die Einbehaltungen sind vom Hauptschuldner zu melden und zu zahlen. Von dieser Bestimmung kann durch ein KAA nicht abgewichen werden.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Zusatzentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, trägt jeder Arbeitgeber einen Teil der Beiträge zu Lasten, was folgendermaßen geschieht:

Sonderbeitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x Q/S, wobei gilt

- **Q** ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit);
- **S** ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in derselben Funktion vollzeitleich im selben Unternehmen beschäftigt ist (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit).
- Eine **Ausnahme** ist vorgesehen, wenn einerseits eine kapitalisierte Ergänzung neben einer monatlichen Ergänzung durch verschiedene Schuldner gezahlt wird. Dann wird nicht der Hauptschuldner betrachtet, sondern die Sonderbeiträge und Einbehaltungen werden getrennt berechnet und gemeldet, unter Berücksichtigung des verhältnismäßigen Anteils der Zusatzentschädigungen. Die verhältnismäßige Berechnung erfolgt auf der Grundlage des theoretischen Monatsbetrags der Ergänzungen im betrachteten Zeitraum

Wenn Zusatzentschädigungen nach unterschiedlichen Systemen gezahlt werden, dann sind verschiedene Felder für die Meldung des besonderen Arbeitgeberbeitrags notwendig. Dies ist z. B. der Fall für die Meldung der sektoralen Zusatzentschädigungen, die bis zum Pensionsalter fortgezahlt werden, wobei der Arbeitgeber selbst eine Zusatzentschädigung bis 60 Jahre zahlt. Die Mindestpauschalen sind je nach verschiedenen Zusatzentschädigungen anteilmäßig zu berechnen.

Wenn die **Zusatzentschädigungen bis einschließlich des Monats, in dem der Begünstigte 65 Jahre alt wird, weniger häufig** als die monatlichen Entschädigungen gezahlt werden, dann werden die Sonderbeiträge und die Einbehaltung zum Zeitpunkt der Zahlung auf die Anzahl der Monate geschuldet, welche die Zahlung umfasst, wobei der Beitragsbetrag nach der Abrechnung anhand der danach geänderten Elemente nicht änderbar ist. Dies trifft dann zu, wenn:

- die Häufigkeit, mit der Ergänzungen gezahlt werden, mehr als einen Monat beträgt (jährlich, auf einmal...)
- die Häufigkeit bei Beginn vielleicht monatlich ist, aber die Ergänzungen nicht bis zum Erreichen des Pensionsalters fortgezahlt werden (sondern z. B. bis 60 Jahre).

Für das SAEA muss man den theoretischen Betrag des Arbeitslosengelds berücksichtigen, der zum Zeitpunkt der Zahlung der Zusatzentschädigung anwendbar ist. Wenn die Zusatzentschädigung nicht zur gesetzlichen Pension gezahlt wird, kann man – für die Einbehaltung – die zeitlich gestaffelte Entwicklung des Arbeitslosengelds berücksichtigen, auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt unbestreitbaren und sicheren Elemente und unter der Voraussetzung, dass dies gegen Vorlage einer Bescheinigung der Zahlstelle erfolgt.

Hinweis: Bei Beginn des SAEA stellen die Zahlstellen nur vorläufige Bescheinigungen aus. Das bedeutet, dass dabei die Laufbahn nicht berücksichtigt wird und nur für die ersten 14 Monate Gewissheit besteht (= bis einschließlich der ersten Phase der zweiten Entschädigungsperiode). Aus diesem Grund muss der Tagesbetrag des 14. Monats als Tagesbetrag für alle noch darauffolgenden Monaten verwendet werden.

INFORMATIONSPFLICHT

Der letzte Arbeitgeber ist verpflichtet, die Daten über alle bezahlten Zusatzentschädigungen zu erheben und diese Angaben allen Schuldnern und seinem Sozialsekretariat unter Angabe der Identität des Hauptschuldners, der für die Beiträge verantwortlich ist, zu übermitteln. Der Fonds für Existenzsicherheit, der eine Ergänzung zahlt, teilt dies dem letzten Arbeitgeber des Begünstigten mit.

Der Arbeitgeber füllt ein Formular des LFA aus, u. a. mit Angabe aller Schuldner und des Hauptschuldners. Er übermittelt es dem Arbeitnehmer, der das Formular zusammen mit seiner familiären Situation an seine Zahlstelle (SAB und SAEA) oder das LFA-Büro im Amtsgebiet seines Wohnorts weiterleitet (Zeitkredit, Laufbahnunterbrechung).

Die Zahlstelle des LFA informiert den Schuldner über den Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes, die familiäre Situation des Begünstigten und eventuelle Arbeitswiederaufnahmen und deren Beendigung. Der Berechtigte informiert die Zahlstelle und den Schuldner über jede Änderung seiner Situation.

Das LFA übermittelt dem LSS die vorliegenden Daten, so dass das LSS die erforderlichen Kontrollen durchführen kann.

Wird der Schuldner vom Begünstigten nicht rechtzeitig über eine Änderung seiner Situation informiert, kann er vom Berechtigten nicht vorgenommene Einbehaltungen fordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2017, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohnungsgesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbeitzfrüh Pension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 55	142,50%	50,00
	≥ 55 und < 58	75,00%	50,00
	≥ 58 und < 60	75,00%	50,00
	≥ 60 und < 62	37,50%	37,60
	≥ 62	31,25%	37,60
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 55	142,50%	50,00
	≥ 55 und < 58	75,00%	50,00
	≥ 58 und < 60	75,00%	50,00
	≥ 60 und < 62	30,00%	37,60
	≥ 62	30,00%	37,60
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)	< 55	16,88%	8,00
	≥ 55 und < 58	12,50%	8,00
	≥ 58 und < 60	8,13%	8,00
	≥ 60 und < 62	4,38%	6,00
	≥ 62	4,38%	6,00

(*) Diese Prozentsätze gelten sowohl für einige Unternehmen, die sich (kumulativ) als „In Umstrukturierung befindlich“ anerkannt sind, wenn:

- es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,
- es **alle** Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung betrifft und
- die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Hinweis:

- Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den **kommerziellen** Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei **Beginn** des SAB erreicht.
- Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete Prozentsatz.
- Das gleiche gilt auch, wenn der Schuldner eine dritte Partei ist.

- Ein übernehmendes Unternehmen wird ebenso wie eine dritte Partei behandelt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Kündigung jedoch VOR der Übernahme erhalten haben und das SAB muss im vorgesehenen Zeitraum in Kraft treten, der durch ‚in Schwierigkeiten‘ oder ‚in Umstrukturierung‘ des ursprünglichen Arbeitgebers gedeckt ist (= am Ende des Zeitraums, der durch die Entlassungsentschädigung gedeckt ist oder nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers).

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen.

Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nacharbeit gezahlt werden),

- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung, die zu ersten Mal ab dem 01.01.2016 zugewiesen wird, wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **48,53 %** geschuldet.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2016 und mit Kündigungsbescheid nach dem 31.10.2016 gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter zum Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal effektives Arbeitslosengeld erhält	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	150,00%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	142,50%	0,00
	≥ 55 und < 58	75,00%	0,00
	≥ 58 und < 60	75,00%	0,00
	≥ 60 und < 62	58,24%	0,00
	≥ 62	48,53%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Als **Gewinn** wird ein Prozentanteil festgelegt, der vom Alter abhängig ist, das der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt erreicht hat, zu dem er zum ersten Mal **effektives** Arbeitslosengeld erhält (deshalb nicht unbedingt zum Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal eine Zusatzentschädigung erhält).
Beispiel:
Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherheit gewährt eine Ergänzung ab 58 Jahren. Der zu verwendende Prozentsatz für den Sonderbeitrag ist 75,00 % (% zum Zeitpunkt der Gewährung des Anspruchs),
- Es gibt keine abweichenden Prozentsätze für Unternehmen in Schwierigkeiten oder für Unternehmen in der Umstrukturierung.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen

verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.

- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

 **Zusätzliche Informationen - Berechnung der Einbehaltung - Indexierung**

Indexierung

Bei einer Indexierung im Laufe eines Quartals ist im Feld 00829 „Begriff Anpassung der Beträge“ der Wert „1“ Indexierung im zweiten Block Beiträge Zusatzentschädigung einzutragen, in dem die indexierten Beträge enthalten sind. Dies ermöglicht eine ordentliche Kontrolle auf der Grundlage der neuen indexierten Schwellenwerte.

Jährliche Neubewertung

Für das Jahr 2017 hat der Nationale Arbeitsrat keinen anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt. Dies gilt auch für die Neubewertung der auf die Berechnung der Einbehaltung anwendbaren Schwellenwerte.

Berechnungsformel

Die Berechnungsformel für die Einbehaltung ändert sich je nach Betrag der monatlichen Zusatzentschädigung und hinsichtlich der Frage, ob die Sozialleistungen bestimmte Beträge in Abhängigkeit der zugrunde gelegten Art von Schwellenwert unterschreiten oder überschreiten.

Dadurch ergibt sich:

X = die Summe aus der Zusatzentschädigung und der Sozialleistung für einen Monat

A = der anwendbare Schwellenwert in Abhängigkeit der Familiensituation und der Arbeitsregelung für das SAB oder das SAEA

- B** = der Betrag X, sobald die Einbehaltung vollständig ist
- Wenn $X \leq A \Rightarrow$ keine Einbehaltung
 - Wenn $A < X < B \Rightarrow$ Einbehaltung = $X - A$
 - Wenn $X \geq B \Rightarrow$ Vollständige Einbehaltung = $X \times 6,5 \%$ (oder $4,5 \%$)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz

Für ein vollzeitliches SAB oder SAEA:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72

Für einen Halbzeit-Zeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2017, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbeitzfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2016 und mit Kündigungsbescheid nach dem 31.10.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 55	48,11%	0,00
	≥ 55 und < 58	43,04%	0,00
	≥ 58 und < 60	27,86%	0,00
	≥ 60 und < 62	12,38%	0,00
	≥ 62	10,00%	0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Hinweis:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom **Alter** des Arbeitnehmers, das im **Laufe des betreffenden Monats erreicht wird**.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für andere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehalten.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbeitzbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich **des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen** fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber **sind jedoch ausgeschlossen** aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag **wird nicht geschuldet**, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
- bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
- und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitmitarbeiter, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung, die zu ersten Mal ab dem 01.01.2016 zugewiesen wird, wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **48,53 %** geschuldet.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2016 und mit Kündigungsbescheid nach dem 31.10.2016 gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	50,63%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	48,11%	0,00
	≥ 55 und < 58	43,04%	0,00
	≥ 58 und < 60	27,86%	0,00
	≥ 60 und < 62	12,38%	0,00
	≥ 62	10,00%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen - Berechnung der Einbehaltung - Indexierung

Indexierung

Bei einer Indexierung im Laufe eines Quartals ist im Feld 00829 „Begriff Anpassung der Beträge“ der Wert „1“ Indexierung im zweiten Block Beiträge Zusatzentschädigung einzutragen, in dem die indexierten Beträge enthalten sind. Dies ermöglicht eine ordentliche Kontrolle auf der Grundlage der neuen indexierten Schwellenwerte.

Jährliche Neubewertung

Für das Jahr 2017 hat der Nationale Arbeitsrat keinen anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt. Dies gilt auch für die Neubewertung der auf die Berechnung der Einbehaltung anwendbaren Schwellenwerte.

Berechnungsformel

Die Berechnungsformel für die Einbehaltung ändert sich je nach Betrag der monatlichen Zusatzentschädigung und hinsichtlich der Frage, ob die Sozialleistungen bestimmte Beträge in Abhängigkeit der zugrunde gelegten Art von Schwellenwert unterschreiten oder überschreiten. Dadurch ergibt sich:

X = die Summe aus der Zusatzentschädigung und der Sozialleistung für einen Monat

A = der anwendbare Schwellenwert in Abhängigkeit der Familiensituation und der Arbeitsregelung für das SAB oder das SAEA

B = der Betrag X, sobald die Einbehaltung vollständig ist

- Wenn $X \leq A \Rightarrow$ keine Einbehaltung
- Wenn $A < X < B \Rightarrow$ Einbehaltung = $X - A$
- Wenn $X \geq B \Rightarrow$ Vollständige Einbehaltung = $X \times 6,5 \%$ (oder $4,5 \%$)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein **vollzeitliches SAB oder SAEA**:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72

Für einen Halbzeit-Zeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2016, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für SABs, die nach dem 31. Dezember 2015 in den Profit gegangen sind und bei denen die Entlassung nach dem 10. Oktober 2015 zugestellt wurde, verhalten sich die Prozentsätze wie folgt:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	125,00%	50,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	118,75%	50,00
	≥ 55 und < 58	62,50%	50,00
	≥ 58 und < 60	62,50%	50,00
	≥ 60	31,25%	37,60
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52	93,75%	50,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	75,00%	50,00
	≥ 55 und < 58	50,00%	50,00
	≥ 58 und < 60	50,00%	50,00
	≥ 60	25,00%	37,60
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)	< 52	21,88%	8,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	16,88%	8,00
	≥ 55 und < 58	12,50%	8,00
	≥ 58 und < 60	8,13%	8,00
	≥ 60	4,38%	6,00

(*) Diese Prozentsätze gelten sowohl für einige Unternehmen, die sich (kumulativ) als „In Umstrukturierung befindlich“ anerkannt sind, wenn:

- es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,
- es **alle** Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung betrifft und
- die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Hinweis:

- Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den **kommerziellen** Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei **Beginn** des SAB erreicht.
- Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete Prozentsatz.
- Das gleiche gilt auch, wenn der Schuldner eine dritte Partei ist.
- Ein übernehmendes Unternehmen wird ebenso wie eine dritte Partei behandelt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Kündigung jedoch VOR der Übernahme erhalten haben und das SAB muss im vorgesehenen Zeitraum in Kraft treten, der durch „in Schwierigkeiten“ oder „in Umstrukturierung“ des ursprünglichen Arbeitgebers gedeckt ist (= am Ende des Zeitraums, der durch die Entlassungsentschädigung gedeckt ist oder nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers).

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer**

50 Jahre alt wird bis zum normalen Pensionsalter.
Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeiträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung, die zu ersten Mal ab dem 01.01.2016 zugewiesen wird, wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **48,53 %** geschuldet.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2015 und mit Kündigungsbescheid nach dem 10.10.2015 gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter zum Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal effektives Arbeitslosengeld erhält	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	125,00%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	118,75%	0,00
	≥ 55 und < 58	62,50%	0,00
	≥ 58 und < 60	62,50%	0,00
	≥ 60	48,53%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Als **Gewinn** wird ein Prozentanteil festgelegt, der vom Alter abhängig ist, das der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt erreicht hat, zu dem er zum ersten Mal **effektives** Arbeitslosengeld erhält (deshalb nicht unbedingt zum Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal eine Zusatzentschädigung erhält).
Beispiel:
Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherheit gewährt eine Ergänzung ab 58 Jahren. Der zu verwendende Prozentsatz für den Sonderbeitrag ist 62,50 % (% zum Zeitpunkt der Gewährung des Anspruchs),
- Es gibt keine abweichenden Prozentsätze für Unternehmen in Schwierigkeiten oder für Unternehmen in der Umstrukturierung.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der

Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen - Berechnung der Einbehaltung - Indexierung

Indexierung

Bei einer Indexierung im Laufe eines Quartals ist im Feld 00829 „Begriff Anpassung der Beträge“ der Wert „1“ Indexierung im zweiten Block Beiträge Zusatzentschädigung einzutragen, in dem die indexierten Beträge enthalten sind. Dies ermöglicht eine ordentliche Kontrolle auf der Grundlage der neuen indexierten Schwellenwerte.

Jährliche Neubewertung

Der Nationale Arbeitsrat hat für das Jahr 2017 keinen anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen vorgesehen, die auf 1,0016 festgelegt wurden. Dies gilt auch für die Neubewertung der auf die Berechnung der Einbehaltung anwendbaren Schwellenwerte.

Berechnungsformel

Die Berechnungsformel für die Einbehaltung ändert sich je nach Betrag der monatlichen Zusatzentschädigung und hinsichtlich der Frage, ob die Sozialleistungen bestimmte Beträge in Abhängigkeit der zugrunde gelegten Art von Schwellenwert unterschreiten oder überschreiten.

Dadurch ergibt sich:

X = die Summe aus der Zusatzentschädigung und der Sozialleistung für einen Monat

A = der anwendbare Schwellenwert in Abhängigkeit der Familiensituation und der Arbeitsregelung für das SAB oder das SAEA

B = der Betrag X, sobald die Einbehaltung vollständig ist

- Wenn $X \leq A \Rightarrow$ keine Einbehaltung
- Wenn $A < X < B \Rightarrow$ Einbehaltung = $X - A$
- Wenn $X \geq B \Rightarrow$ Vollständige Einbehaltung = $X \times 6,5 \%$ (oder $4,5 \%$)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein **vollzeitliches SAB oder SAEA**:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	1639,68	1753,67
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	1361,27	1455,90
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72

Für einen Halbzeit-Zeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	819,84	876,83
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	680,64	727,96
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2016, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohnungsgesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbeitzfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2016 und mit Kündigungsbescheid nach dem 10.10.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	22,50%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	21,38%	0,00
	≥ 55 und < 58	19,13%	0,00
	≥ 58 und < 60	12,38%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Hinweis:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom **Alter** des Arbeitnehmers, das im **Laufe des betreffenden Monats erreicht wird**.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehalten.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbeitzbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich **des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen** fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohnungsgesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber **sind jedoch ausgeschlossen** aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag **wird nicht geschuldet**, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
- bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
- und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitmitarbeiter, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung, die zu ersten Mal ab dem 01.01.2016 zugewiesen wird, wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **48,53 %** geschuldet.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2015 und mit Kündigungsbescheid nach dem 10.10.2015 gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	22,50%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	21,38%	0,00
	≥ 55 und < 58	19,13%	0,00
	≥ 58 und < 60	12,38%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

 Zusätzliche Informationen - Berechnung der Einbehaltung - Indexierung

Indexierung

Bei einer Indexierung im Laufe eines Quartals ist im Feld 00829 „Begriff Anpassung der Beträge“ der Wert „1“ Indexierung im zweiten Block Beiträge

Zusatzentschädigung einzutragen, in dem die indexierten Beträge enthalten sind. Dies ermöglicht eine ordentliche Kontrolle auf der Grundlage der neuen indexierten Schwellenwerte.

Jährliche Neubewertung

Der Nationale Arbeitsrat hat für das Jahr 2017 keinen anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen vorgesehen, die auf 1,0016 festgelegt wurden. Dies gilt auch für die Neubewertung der auf die Berechnung der Einbehaltung anwendbaren Schwellenwerte.

Berechnungsformel

Die Berechnungsformel für die Einbehaltung ändert sich je nach Betrag der monatlichen Zusatzentschädigung und hinsichtlich der Frage, ob die Sozialleistungen bestimmte Beträge in Abhängigkeit der zugrunde gelegten Art von Schwellenwert unterschreiten oder überschreiten.

Dadurch ergibt sich:

- X** = die Summe aus der Zusatzentschädigung und der Sozialleistung für einen Monat
A = der anwendbare Schwellenwert in Abhängigkeit der Familiensituation und der Arbeitsregelung für das SAB oder das SAEA
B = der Betrag X, sobald die Einbehaltung vollständig ist
- Wenn $X \leq A \Rightarrow$ keine Einbehaltung
 - Wenn $A < X < B \Rightarrow$ Einbehaltung = $X - A$
 - Wenn $X \geq B \Rightarrow$ Vollständige Einbehaltung = $X \times 6,5 \%$ (oder $4,5 \%$)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein vollzeitliches SAB oder SAEA:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	1639,68	1753,67
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	1361,27	1455,90
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72

Für einen Halbzeit-Zeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	819,84	876,83
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2016	680,64	727,96
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2012, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbezeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2012 und mit Kündigungsbescheid nach dem 28.11.2011, aber vor dem 01. 01.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	100,00%	50,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	95,00%	50,00
	≥ 55 und < 58	50,00%	50,00
	≥ 58 und < 60	50,00%	50,00
	≥ 60	25,00%	37,60
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52	75,00%	50,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	60,00%	50,00
	≥ 55 und < 58	40,00%	50,00
	≥ 58 und < 60	40,00%	50,00
	≥ 60	20,00%	37,60
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)	< 52	17,50%	8,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	13,50%	8,00
	≥ 55 und < 58	10,00%	8,00
	≥ 58 und < 60	6,50%	8,00
	≥ 60	3,50%	6,00

(*) Diese Prozentsätze gelten sowohl für einige Unternehmen, die sich (kumulativ) als „In Umstrukturierung befindlich“ anerkannt sind, wenn:

- es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,
- es alle Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung betrifft und
- die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Hinweis:

- Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den **kommerziellen** Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei **Beginn** des SAB erreicht.
- Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete Prozentsatz.
- Das gleiche gilt auch, wenn der Schuldner eine dritte Partei ist.
- Ein übernehmendes Unternehmen wird ebenso wie eine dritte Partei behandelt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Kündigung jedoch VOR der Übernahme erhalten haben und das SAB muss im vorgesehenen Zeitraum in Kraft treten, der durch „in Schwierigkeiten“ oder „in Umstrukturierung“ des ursprünglichen Arbeitgebers gedeckt ist (= am Ende des Zeitraums, der durch die Entlassungsentschädigung gedeckt ist oder nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers).

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbeholdungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer**

50 Jahre alt wird bis zum normalen Pensionsalter.
Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeiträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung, die zum ersten Mal vor dem 01.01.2016 zugewiesen wird, wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **38,82 %** geschuldet.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2012 und mit Kündigungsbescheid nach dem 28.11.2011, aber vor dem 01.01.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter zum Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal effektives Arbeitslosengeld erhält	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	100,00%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	95,00%	0,00
	≥ 55 und < 58	50,00%	0,00
	≥ 58 und < 60	50,00%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Als **Gewinn** wird ein Prozentanteil festgelegt, der vom Alter abhängig ist, das der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt erreicht hat, zu dem er zum ersten Mal **effektives** Arbeitslosengeld erhält (deshalb nicht unbedingt zum Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal eine Zusatzentschädigung erhält).
Beispiel:
Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherheit gewährt eine Ergänzung ab 58 Jahren. Der zu verwendende Prozentsatz für den Sonderbeitrag ist 50 % (% zum Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal Arbeitslosengeld erhält),
- Es gibt keine abweichenden Prozentsätze für Unternehmen in Schwierigkeiten oder für Unternehmen in der Umstrukturierung.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der

Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2012, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2012 und mit Kündigungsbescheid nach dem 28.11.2011, aber vor dem 01. 01.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	10,00%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	9,50%	0,00
	≥ 55 und < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 und < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Hinweis:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom **Alter** des Arbeitnehmers, das im **Laufe des betreffenden Monats erreicht wird**.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich **des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen** fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber **sind jedoch ausgeschlossen** aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag **wird nicht geschuldet**, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der

- Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).
-

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **38,82 %** geschuldet.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2012 und mit Kündigungsbescheid nach dem 28.11.2011, aber vor dem 01.01.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	10,00%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	9,50%	0,00
	≥ 55 und < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 und < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2010, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen

Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbezeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	53,00%	26,50
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	42,40%	26,50
	≥ 55 und < 58	31,80%	26,50
	≥ 58 und < 60	21,20%	26,50
	≥ 60	10,60%	19,93
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52	50,00%	26,50
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	30,00%	26,50
	≥ 55 und < 58	20,00%	26,50
	≥ 58 und < 60	20,00%	26,50
	≥ 60	10,00%	19,93
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt	< 52	17,50%	8,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	13,50%	8,00
	≥ 55 und < 58	10,00%	8,00
	≥ 58 und < 60	6,50%	8,00
	≥ 60	3,50%	6,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Hinweis:

- Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den **kommerziellen** Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei **Beginn** des SAB erreicht.
- Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete Prozentsatz.

Sonderregelung Ausgleichsbeitrag Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Grundsätzlich wird der besondere Ausgleichsbeitrag nicht mehr geschuldet für die SAB, die nach dem 31.03.2010 infolge einer nach dem 15.10.2009 zugestellten Kündigung beginnen. Dieser Beitrag ist in den erhöhten Beitragsprozentsätzen für die neuen SAB inbegriffen.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehalten.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbezeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren

- Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:
- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
 - öffentliche Kreditinstitute
 - die NV/SA Nationallotterie
 - Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
 - Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
 - die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.
- Die folgenden Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen aus dem Anwendungsbereich:
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
 - Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbezeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitmitarbeiter, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbezeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbezeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag geschuldet, der ab 01.04.2012 **38,82 %** beträgt.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter zu dem Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf eine Zusatzentschädigung erworben wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52	53,00%	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	42,40%	0,00
	≥ 55 und < 58	38,82%	0,00
	≥ 58 und < 60	38,82%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den kommerziellen Sektor wird ein Prozentanteil festgelegt, der vom Alter abhängig ist, das der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt erreicht hat, u dem er den Anspruch auf die Zusatzentschädigung erwirbt (deshalb nicht unbedingt zum Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal eine Zusatzentschädigung erhält).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherheit gewährt eine Ergänzung ab 58 Jahren. Der zu verwendende Prozentsatz für den Sonderbeitrag ist 38,82 % (% zum Zeitpunkt der Gewährung des Anspruchs),

- Es gibt keine abweichenden Prozentsätze für Unternehmen in Schwierigkeiten oder für Unternehmen in der Umstrukturierung.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbezeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbezeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbezeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbezeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbezeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbezeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge

halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2010, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnsitzlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	5,30 %	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	4,24%	0,00
	≥ 55 und < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 und < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Hinweis:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom **Alter** des Arbeitnehmers, das im **Laufe des betreffenden Monats erreicht wird**.

Besonderer Ausgleichsbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Grundsätzlich wird der besondere Ausgleichsbeitrag nicht mehr geschuldet für die SAB, die nach dem 31.03.2010 infolge einer nach dem 15.10.2009 zugestellten Kündigung beginnen.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich **des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen** fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber **sind jedoch ausgeschlossen** aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag **wird nicht geschuldet**, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird unterschieden zwischen einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung einerseits und Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit andererseits.

- Ergänzungen bei **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung**: Auf die Zusatzentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag geschuldet, der ab 01.04.2012 **38,82 %** beträgt.
- Ergänzungen bei Arbeitslosigkeit nach dem **Beenden des Arbeitsvertrags**: Für die SAEA im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	5,30 %	0,00
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	4,24%	0,00
	≥ 55 und < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 und < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldner von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzzeitlich, mit Familienlast	halbzzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer vor dem 01.04.2010, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbeitzfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für SAB im kommerziellen Sektor vor dem 01.04.2010 oder mit Kündigungsbescheid vor dem 16.10.2009 gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	siehe neues System für SAB kommerzieller Sektor mit Beginn ab 01.04.2010	

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Hinweis:

- Der Beitragssatz wird nicht zum Zeitpunkt des Beginns des SAB des Arbeitnehmers bestimmt, sondern durch das **Alter, das im Laufe des Monats** erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht.
- Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten beginnen, gelten während der Anerkennung dieselben Beiträge wie diejenigen, die für SAB vorgesehen sind, die ab 01.04.2010 beginnen. Nach dieser Periode (insbesondere ab dem Monat nach dem Monat der Beendigung der Anerkennung) unterliegen sie wieder der Regelung für SAB, die vor dem 01.04.2010 begonnen haben.

Besonderer Ausgleichsbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Paritätische (Unter-)Kommissionen können kollektive Arbeitsabkommen abschließen, die in der allgemeinen Verringerung der Altersgrenze für die Einführung des SAB vorgesehen sind. Um die Kosten dieser Maßnahme auszugleichen, wird zusätzlich zum o. a. Beitrag ein Sonderbeitrag zulasten der Arbeitgeber erhoben, die diese Möglichkeit nutzen.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB, das durch ein (sub-)sektorales KAA eingerichtet wurde, Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt nur für die in den (sub-)sektoralen KAA aufgenommenen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der Beitrag wird für Arbeitnehmer geschuldet, die kraft des KAA unter das SAB fallen. Um hierfür in Betracht zu kommen, müssen sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags eine 33-jährige Laufbahn als Lohnempfänger nachweisen können (bestimmte Perioden werden mit gearbeiteten Perioden gleichgestellt).

Der Arbeitnehmer muss **bei Beendigung des Arbeitsvertrags mindestens 56 Jahre alt sein**. Gleichfalls muss es sich um Arbeitnehmer handeln, die entweder:

- durch einen Arbeitgeber im Baugewerbe beschäftigt werden und ein durch den Amtsarzt ausgestelltes Attest vorlegen können, das Berufsunfähigkeit attestiert;
- nachweisen können, dass sie mindestens 20 Jahre in einer Arbeitsregelung im Sinne von Artikel 1 des am 23.03.1990 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen KAA Nr. 46 (= Nachtarbeit) gearbeitet haben;

Die Bestimmungen dieses besonderen Ausgleichsbetrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- SAB, die nach dem 31.03.2010 begonnen haben und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009; dieses System erlischt daher, da neue Frühpensionierte unter das System der erhöhten Beiträge fallen.

HÖHE DES BEITRAGS

Für jedes SAB kraft eines oben genannten KAA wird ein monatlicher Ausgleichsbeitrag bis zu dem Monat geschuldet, in dem der Arbeitnehmer 58 Jahre alt wird.

Der Beitrag entspricht für jeden Arbeitnehmer 50 % der im (sub-)sektoralen KAA vorgesehenen Zusatzentschädigung. Dieser Beitrag wird auf 33 % für Arbeitnehmer gesenkt, die durch einen entschädigten Vollarbeitslosen ersetzt werden, der seit 1 Jahr entschädigter Vollarbeitsloser ist.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohnungsgesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.
- er erhielt die Zusatzentschädigung erstmals vor dem 01.01.2006,

- er wurde vor dem 01.10.2005 entlassen.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttononatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird nicht unterschieden zwischen Ergänzungen bei einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, bei einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einem Zeitkredit und Laufbahnverkürzung sowie Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit.

Auf die Zusatzentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag geschuldet, der ab 01.04.2012 **38,82%** beträgt.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA geschuldet, für die der Schuldner Zusatzentschädigungen noch nach dem 31.03.2010 zahlen muss. Falls anlässlich einer kapitalisierten Zahlung der Zusatzentschädigungen vor dem 01.04.2010 alle Verpflichtungen gegenüber dem LSS und LFA vor dem 01.04.2010 erfüllt wurden, wird das LFA die Einbehaltungen vom Arbeitslosengeld weiterhin vornehmen.

Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (endet ab November 2011)
- 4,5 % für Arbeitnehmer
 - deren SAB vor dem 01.01.1997 begonnen hat
 - oder die über ihre Entlassung vor dem 01.11.1996 informiert wurden

- oder die im Rahmen einer Reorganisation als Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung gemäß Abschnitt III des Königlichen Erlasses vom 07.12.1992 zur Gewährung von Arbeitslosengeld im Falle des SAB entlassen wurden und soweit der Arbeitgeber vor dem 01.11.1996 als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen **theoretischen Monat** berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen** und des **theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen**. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die laufenden SAB und SAEA werden für die Einbehaltungen der Monat/die Monate gemäß der Berechnung des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Zusatzentschädigungen berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der **Zusatzentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, wenn es sich um eine vollständige Kapitalisierung handelt, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der noch gezahlt werden muss, durch die Anzahl der Monate geteilt werden muss, die noch durch Zusatzentschädigung abzudecken ist; ansonsten entspricht der theoretische Bruttomonatsbetrag den für diesen Monat gezahlten Zusatzentschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode der Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (**Grenzbetrag** pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen - Berechnung der Einbehaltung - Indexierung

Indexierung

Bei einer Indexierung im Laufe eines Quartals ist im Feld 00829 „Begriff Anpassung der Beträge“ der Wert „1“ Indexierung im zweiten Block Beiträge Zusatzentschädigung einzutragen, in dem die indexierten Beträge enthalten sind. Dies ermöglicht eine ordentliche Kontrolle auf der Grundlage der neuen indexierten Schwellenwerte.

Jährliche Neubewertung

Der Nationale Arbeitsrat hat für das Jahr 2017 keinen anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten

Zusatzentschädigungen vorgesehen, die auf 1,0016 festgelegt wurden. Dies gilt auch für die Neubewertung der auf die Berechnung der Einbehaltung anwendbaren Schwellenwerte.

Berechnungsformel

Die Berechnungsformel für die Einbehaltung ändert sich je nach Betrag der monatlichen Zusatzentschädigung und hinsichtlich der Frage, ob die Sozialleistungen bestimmte Beträge in Abhängigkeit der zugrunde gelegten Art von Schwellenwert unterschreiten oder überschreiten.

Dadurch ergibt sich:

- X** = die Summe aus der Zusatzentschädigung und der Sozialleistung für einen Monat
A = der anwendbare Schwellenwert in Abhängigkeit der Familiensituation und der Arbeitsregelung für das SAB oder das SAEA
B = der Betrag X, sobald die Einbehaltung vollständig ist
- Wenn $X \leq A \Rightarrow$ keine Einbehaltung
 - Wenn $A < X < B \Rightarrow$ Einbehaltung = $X - A$
 - Wenn $X \geq B \Rightarrow$ Vollständige Einbehaltung = $X \times 6,5 \%$ (oder $4,5 \%$)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein vollzeitliches SAB oder SAEA:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2010	1505,13	1609,78
01.09.2010	1535,27	1642,00
01.01.2011	1538,95	1645,94
01.05.2011	1569,64	1678,76
01.02.2012	1601,08	1712,39
01.12.2012	1633,14	1746,67
01.01.2013	1637,06	1750,87
01.01.2016	1639,68	1753,67
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2010	1249,57	1336,44
01.09.2010	1274,59	1363,20
01.01.2011	1277,65	1366,47
01.05.2011	1303,14	1393,73
01.02.2012	1329,23	1421,64
01.12.2012	1355,84	1450,10
01.01.2013	1359,10	1453,58
01.01.2016	1361,27	1455,90
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72

Für einen Halbzeitfrühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2010	752,57	788,03
01.09.2010	767,63	803,80
01.01.2011	769,47	805,73
01.05.2011	784,82	821,80
01.02.2012	800,54	838,26
01.12.2012	816,57	855,05
01.01.2013	818,53	857,10
01.01.2016	819,84	858,47
01.06.2016	836,24	875,64
01.06.2017	852,95	893,14

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2010	624,79	654,23
01.09.2010	637,30	667,33
01.01.2011	638,83	668,93
01.05.2011	651,56	682,26
01.02.2012	664,61	695,93
01.12.2012	677,93	709,87
01.01.2013	679,55	711,57
01.01.2016	680,64	712,71
01.06.2016	694,25	726,96
01.06.2017	708,13	741,50

Für einen Halbzeit-Zeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2010	752,57	804,89
01.09.2010	767,63	820,99
01.01.2011	769,47	822,96
01.05.2011	784,82	839,38
01.02.2012	800,54	856,19
01.12.2012	816,57	873,34
01.01.2013	818,53	875,43
01.01.2016	819,84	876,83
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab
01.01.2010	624,79	668,22
01.09.2010	637,30	681,60
01.01.2011	638,83	683,24
01.05.2011	651,56	696,86
01.02.2012	664,61	710,81
01.12.2012	677,93	725,06
01.01.2013	679,55	726,79
01.01.2016	680,64	727,96
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer vor dem 01.04.2010, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie

- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbeitrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für SAB im nicht-kommerziellen Sektor vor dem 01.04.2010 oder mit Kündigungsbescheid vor dem 16.10.2009 gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52	5,30 %	6,57
	< 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	4,24%	6,57
	≥ 55 und < 58	3,18%	6,57
	≥ 58 und < 60	2,12%	6,57
	≥ 60	0,00%	0,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Hinweis:

- Der Beitragssatz wird nicht zum Zeitpunkt des Beginns des SAB des Arbeitnehmers bestimmt, sondern durch das Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht.

Besonderer Ausgleichsbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Paritätische (Unter-)Kommissionen können kollektive Arbeitsabkommen abschließen, die in der allgemeinen Verringerung der Altersgrenze für die Einführung des SAB vorgesehen sind. Um die Kosten dieser Maßnahme auszugleichen, wird zusätzlich zum o. a. Beitrag ein Sonderbeitrag zulasten der Arbeitgeber erhoben, die diese Möglichkeit nutzen.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB, das durch ein (sub-)sektorales KAA eingerichtet wurde, Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt nur für die in den (sub-)sektoralen KAA aufgenommenen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der Beitrag wird für Arbeitnehmer geschuldet, die kraft des KAA unter das SAB fallen. Um hierfür in Betracht zu kommen, müssen sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags eine 33-jährige Laufbahn als Lohnempfänger nachweisen können (bestimmte Perioden werden mit gearbeiteten Perioden gleichgestellt).

Der Arbeitnehmer muss bei Beendigung des Arbeitsvertrags mindestens 56 Jahre alt sein. Gleichfalls muss es sich um Arbeitnehmer handeln, die entweder:

- durch einen Arbeitgeber im Baugewerbe beschäftigt werden und ein durch den Amtsarzt ausgestelltes Attest vorlegen können, das Berufsunfähigkeit attestiert;
- nachweisen können, dass sie mindestens 20 Jahre in einer Arbeitsregelung im Sinne von Artikel 1 des am 23.03.1990 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen KAA Nr. 46 (= Nacharbeit) gearbeitet haben;

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vices septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).

- SAB, die nach dem 31.03.2010 begonnen haben und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009; dieses System erlischt daher, da neue Frühpensionierte unter das System der erhöhten Beiträge fallen.

HÖHE DES BEITRAGS

Für jedes SAB kraft eines oben genannten KAA wird ein monatlicher Ausgleichsbeitrag bis zu dem Monat geschuldet, in dem der Arbeitnehmer 58 Jahre alt wird.

Der Beitrag entspricht für jeden Arbeitnehmer 50 % der im (sub-)sektoralen KAA vorgesehenen Zusatzentschädigung. Dieser Beitrag wird auf 33 % für Arbeitnehmer gesenkt, die durch einen entschädigten Vollarbeitslosen ersetzt werden, der seit 1 Jahr entschädigter Vollarbeitsloser ist.

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Zusatzentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Zusatzentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Zusatzentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Die Bestimmungen im Solidaritätspakt zwischen den Generationen und in diesem Königlichen Erlass werden größtenteils übernommen und weitergeführt in den übergreifenden Bestimmungen des Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Zusatzentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Zusatzentschädigungen beauftragt, die im Rahmen eines SAEA gezahlt werden.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Der besondere Arbeitgeberbeitrag SAEA wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Entschädigung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Entschädigung bei Vollarbeitslosigkeit. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- Arbeitgeber aus dem Privatsektor
- öffentliche Kreditinstitute
- die NV/SA Nationallotterie
- Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)
- Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohnungsetzbüchern der Regionen anerkannt sind
- die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.

Die folgenden Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen aus dem Anwendungsbereich:

- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Der besondere Beitrag SAEA wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Zusatzentschädigung erhalten, ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.
- er erhielt die Zusatzentschädigung erstmals vor dem 01.01.2006,
- er wurde vor dem 01.10.2005 entlassen.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Zusatzentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Zusatzentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,
- per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den

- Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,
- ein KAA, das in der Mitte des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer Paritätischen Kommission (PK) oder Unterkommission (PUK) für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde und am 30.09.2005 bereits in Kraft war
- ein KAA, das in der Mitte des NAR, einer PK oder PUK für unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde (und gegebenenfalls eine Bestimmung über die stillschweigende Verlängerung umfasst) und
 - bereits am 30.09.2005 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,
 - und dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 30.09.2005 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten
- Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nacharbeit gezahlt werden),
- von Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeit Arbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

HÖHE DES BEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Es wird nicht unterschieden zwischen Ergänzungen bei einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, bei einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzzeitbeschäftigung, einem Zeitkredit und Laufbahnverkürzung sowie Ergänzungen bei Vollarbeitslosigkeit.

Auf die Zusatzentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag geschuldet, der ab 01.04.2012 38,82 % beträgt.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LFA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzzeitfrühpension oder im SAEA geschuldet, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss. Falls anlässlich einer kapitalisierten Zahlung der Zusatzentschädigungen vor dem 01.04.2010 alle Verpflichtungen gegenüber dem LSS und LFA vor dem 01.04.2010 erfüllt wurden, wird das LFA die Einbehaltungen vom Arbeitslosengeld weiterhin vornehmen.

Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)
- 4,5 % für Arbeitnehmer
 - deren SAB vor dem 01.01.1997 begonnen hat
 - oder die über ihre Entlassung vor dem 01.11.1996 informiert wurden
 - oder die im Rahmen einer Reorganisation als Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung gemäß Abschnitt III des Königlichen Erlasses vom 07.12.1992 zur Gewährung von Arbeitslosengeld im Falle des SAB entlassen wurden und soweit der Arbeitgeber vor dem 01.11.1996 als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde.

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.
- Für die laufenden SAB und SAEA werden für die Einbehaltungen der Monat/die Monate gemäß der Berechnung des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Zusatzentschädigungen berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen oder einem Halbzzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26

- Bei einem freiwilligen, teilzeitlichen Vollarbeitslosen: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbleibzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitzredit oder einer Leistungsverringering: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LFA und den Schuldner von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, wenn es sich um eine vollständige Kapitalisierung handelt, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der noch gezahlt werden muss, durch die Anzahl der Monate geteilt werden muss, die noch durch Zusatzentschädigung abzudecken ist; ansonsten entspricht der theoretische Bruttomonatsbetrag den für diesen Monat gezahlten Zusatzentschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode von Laufbahnunterbrechung, Zeitzredit oder Leistungsverringering monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode der Laufbahnunterbrechung, Zeitzredit oder Leistungsverringering mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LFA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbleibzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

(in EUR)	vollzeitlich, mit Familienlast	vollzeitlich, ohne Familienlast	halbleibzeitlich, mit Familienlast	halbleibzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.12.2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
ab 01.01.2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55
ab 01.01.2016	1.639,68	1.361,27	819,84	680,64
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Außergesetzliche Pensionen - Beitrag 8,86 %

Ein besonderer Arbeitgeberbeitrag wird für alle Zahlungen geschuldet, die Arbeitgeber vornehmen, um ihren Personalmitgliedern oder deren Berechtigten außergesetzliche Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Tod zu gewähren.

Es handelt sich alle Vorteile, die entweder direkt an ehemalige Arbeitnehmer (oder ihre Rechtsnachfolger bei vorzeitigem Tod) oder indirekt in Form von Prämien oder Beiträgen an eine Versicherungsgesellschaft (beispielsweise im Rahmen einer Gruppenversicherung), einen Pensionsfonds oder an jede andere Einrichtung geleistet werden, die Arbeitnehmern ergänzende Vorteile bei der gesetzlichen Pension (erster Pensionspfeiler) gewähren.

In bestimmten Fällen kann ein zusätzlicher Beitrag von 1,5 % geschuldet werden, zusätzlich zu dem hier erläuterten Beitrag von 8,86 %.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, um ihren Personalmitgliedern oder deren Berechtigten außergesetzliche Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Tod zu gewähren, müssen diesen Beitrag zahlen.

Unter Personal versteht man die (ehemaligen) Arbeitnehmer, die der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegen.

Art der Einzahlung

1. Der Arbeitgeber gewährt die Vorteile direkt den ehemaligen Arbeitnehmern oder ihren Rechtsnachfolgern.

Es handelt sich um jeden außergesetzlichen Vorteil, ungeachtet der Form (Geld oder Sachvorteile) und unabhängig davon, ob es (intern oder extern) vorfinanziert wurde oder nicht, den der Arbeitgeber direkt gewährt:

- zugunsten seiner Arbeitnehmer, wenn diese in Pension gehen, oder während ihrer Pension;
- zugunsten des (der) Berechtigte(n), wenn ein Arbeitnehmer vorzeitig verstirbt.

In diesem Fall müssen für die Berechnung des Beitrags nur die Einzahlungen oder der Teil der Einzahlungen außertariflicher Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall, die sich auf Dienstjahre nach dem 31.12.1988 beziehen, berücksichtigt werden.

Wenn sich diese Einzahlungen sowohl auf Jahre beziehen, die vor dem 01.01.1989 geleistet wurden, als auch auf diejenigen, die nach dem 31.12.1988 geleistet wurden, erhält man die Berechnungsgrundlage für den Beitrag, indem für jeden Arbeitnehmer der gesamte Vorteil mit einem Bruch multipliziert wird, wobei:

- der Zähler mit der Anzahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem 65. Lebensjahr übereinstimmt; diese Zahl darf jedoch nicht größer als 45 sein;
- der Nenner mit der Gesamtzahl der vollständigen Dienstjahre übereinstimmt, d. h. 45.

Für Frauen, die vor 2009 in Pension gehen, ist eine abweichende Berechnung möglich. Dazu wird auf die früheren Versionen der Anweisungen verwiesen.

Beispiel:

Im September 2011 tritt eine 65-jährige Angestellte die gesetzliche Pension an. Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung hat sich ihr Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihr eine Ergänzung zur gesetzlichen Pension in Höhe von 75 EUR monatlich zu zahlen. Diese Ergänzung soll in Form von Kapital für eine Dauer von 30 Jahren, d. h. 27.000 EUR (= 30 x 12 x 75 EUR) gezahlt werden.

Der geschuldete Beitrag errechnet sich wie folgt:

$$27.000 \text{ EUR} \times (22/45) = 13.200 \text{ EUR} \times 8,86 \% = 1169,52 \text{ EUR}.$$

Die Zahl 22 stimmt mit der Anzahl der zu berücksichtigenden Jahre überein, nämlich der Zahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem 31.12.1988 und dem 65. Lebensjahr (September 2011).

2. Der Arbeitgeber leistet die Zahlungen an einen Dritten (Versicherungsgesellschaften, Pensionsfonds usw.)

Das Gesetz vom 28.04.2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit (BS vom 15.05.2003) - kurz „Gesetz über die Zusatzpensionen“ genannt, gab Anlass zu zahlreichen Initiativen mit dem Ziel der Einrichtung von Pensionsplänen als Ergänzung zur gesetzlichen Pension. Diese werden in der Regel als „zweiter Pensionspfeiler“ oder „Gruppenversicherungen“ bezeichnet.

Kapitel IX von Titel II dieses Gesetzes sieht vor, dass im Falle eines derartigen Pensionsplans, der auf Ebene eines Sektors oder eines Unternehmens eingerichtet wurde, ein Solidaritätsbeitrag zu zahlen ist. Diese Zusage entspricht 4,40 % der Zahlungen des Arbeitgebers für die Pensionsverpflichtung.

Für weitere Informationen zum Gesetz über die Zusatzpensionen wenden Sie sich am besten an die Finanzmarktaufsichtsbehörde (FSMA), Congressstraat/Rue du Congrès 12-14 1000 Brüssel - Tel: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 oder im Internet unter www.fsma.be/nl.aspx (<http://www.fsma.be/nl.aspx>).

Da Pläne für die ergänzende Pension entweder auf dem Niveau eines Unternehmens (oder einer Unternehmensgruppe) oder auf dem Niveau einer paritätischen Kommission eingesetzt werden können, gilt folgende Unterscheidung.

A. Die Zahlungen erfolgen durch den Arbeitgeber im Rahmen eines auf dem Niveau seines Unternehmens abgeschlossenen Plans

In diesem Fall wird der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf den gesamten Arbeitgeberanteil geschuldet und getrennt angegeben.

Wenn die Zahlung jedoch gleichzeitig zur Gewährleistung einer Zusatzpension und zur Sicherstellung einer Leistung im Falle einer Krankenhausaufnahme („Krankenhausversicherung“) dient, wird der Beitrag nur auf den Teil der Zahlung geschuldet, der sich auf die ergänzenden Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall bezieht.

Dieser Beitrag von 8,86 % gilt ebenso wenig für die im Rahmen einer Versicherung Prämienbefreiung gezahlten Beträge. Eine derartige Versicherung stellt sicher, dass bei Abwesenheit eines Versicherten aufgrund bestimmter Umstände (z. B. Krankheit oder Unfall) die Prämien für den Pensionsaufbau während dieser Periode fortgezahlt werden. Während der Arbeitsunfähigkeit werden die Zahlungen für die Zusatzpension daher vom Versicherer anstelle des Arbeitgebers übernommen. Die Versicherung Prämienbefreiung ist in der Tat ein individuelles System, das dem Solidaritätsteil im Rahmen des Gesetzes über die Zusatzpensionen entspricht.

Hinweis: Arbeitgeber, die sich für diese Option entscheiden, um auch während der Periode der Arbeitsunfähigkeit die außergesetzliche Pension des betreffenden Arbeitnehmers aufzubauen, müssen natürlich den Beitrag von 8,86 % zahlen.

B. Die Zahlungen erfolgen durch den Arbeitgeber im Rahmen eines auf dem Niveau des Sektors abgeschlossenen Plans

Hinweis: Für alle Zahlungen ab 01.01.2014 wird unabhängig vom Zeitraum, auf den sich die Zahlungen beziehen, der Träger einer sektoriellen Zusatzpensionsregelung Schuldner des Sonderbeitrags von 8,86 %, anstelle des Arbeitgebers, der an dieser Regelung teilnimmt. Für diesen Beitrag wird der Träger im Hinblick auf die Verpflichtungen gegenüber dem LSS, das heißt die Meldung und Zahlung dieses Beitrags, dem Arbeitgeber gleichgesetzt.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

a) Der Beitrag des Arbeitgebers wird nicht vom LSS eingenommen

In diesem Fall wird der Beitrag von 8,86% auf den Gesamtbetrag des Arbeitgeberbeitrags berechnet, und ab dem 1. Quartal 2014 muss er vom Träger der Sektorregelung gemeldet werden.

b) Der Beitrag des Arbeitgebers wird vom LSS eingenommen

Für eine Reihe von Sektoren, die einen kollektiven Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, um einen Zusatzpensionsplan im Rahmen des Gesetzes über die Zusatzpensionen einzusetzen, werden die Beiträge durch das LSS erhoben.

Die Vorteile eines solchen Sektorplans, für den das LSS die Beiträge erhebt, sind:

- administrative Vereinfachung: alles erfolgt auf einer Meldung, zusammen mit den normalen Sozialversicherungsbeiträgen;
- der Beitrag von 8,86 % ist in den erhobenen Beiträgen enthalten (der Arbeitgeber muss sie daher nicht getrennt berechnen und melden).

Sektoren, die mit dem LSS ein Abkommen über die Einnahme der Beiträge für den „zweiten Pensionspfeiler“ abschließen möchten, kontaktieren bitte die Direktion Vorschriften per E-Mail an contactRSZfbz@rsz.fgov.be.

Hinweis: Ein sektorielles kollektives Arbeitsabkommen kann für Arbeitgeber die Befreiung von der sektoriellen Regelung vorsehen, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer ein mindestens gleichwertiger Vorteil auf dem Niveau des Unternehmens gewährt wird. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall den Beitrag von 8,86 % berechnen und gesondert angeben.

Außerdem ist es möglich, neben der durch das LSS vorgenommenen Einnahme der Beiträge im Rahmen einer sektoriellen Zusatzpension, die beispielsweise nur für Arbeiter gilt, der Arbeitgeber auf dem Niveau des Unternehmens zum Beispiel für seine Angestellten einen Zusatzpensionsplan abgeschlossen hat. In diesem Fall muss der Arbeitgeber für die Zahlungen im Rahmen seines Unternehmensplans den Beitrag in Höhe von 8,86 % gesondert berechnen und melden.

Nähere Erläuterung: Der Beitrag von 8,86% wird auch auf die Finanzierung aus den allgemeinen Rücklagen der sektoralen Träger angewandt, die für

die Pensionsregelung bestimmt sind, es sei denn, der sektorale Träger weist nach, dass er die Bedingungen gemäß „FAQ-> Deposit->Welche Finanzierung müssen sektorale Träger über die Deposit-Meldung mitteilen?“ auf der Website DB2P - Meldung - Anweisungen. (http://www.db2p.be/nl/Instructions_de_declaration?change_locale=nl_BE)

Sonderfall: Zusatzpensionen für Sportler

Zusatzpensionen für Sportler fallen unter das Gesetz über die Zusatzpensionen und müssen alle Bestimmungen dieses Gesetzes erfüllen. Die einzige abweichende Bestimmung für diese Kategorie ist Artikel 27 § 3 des Gesetzes über die Zusatzpensionen, der das spezifische Pensionsalter festlegt. Zahlungen an entlohnte Sportler aufgrund einer Zusatzpensionsregelung sind daher Zusatzpensionen im Sinne des Gesetzes über die Zusatzpensionen. Auszahlungen ab dem 35. Lebensjahr sind aufgrund des Gesetzes über die Zusatzpensionen zulässig. Auf die Beträge, die der Arbeitgeber zahlt, um den Vorteil zu finanzieren, ist daher der Beitrag von 8,86 % zu entrichten.

Höhe des Beitrags

Der Beitrag beträgt 8,86 % aller Beträge, die durch den Arbeitgeber eingezahlt wurden, um den außergesetzlichen Vorteil zu finanzieren.

Folgendes wird von den zu berücksichtigenden Beträgen ausgeschlossen:

- der etwaige Anteil des Arbeitnehmers an diesem Vorteil;
- die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge;
- der Teil, der sich auf Laufbahnjahre bezieht, die vor dem 01.01.1989 geleistet wurden, wenn es sich um Folgendes handelt:
 - um Zahlungen von außergesetzlichen Vorteilen für die Alters- und Todesfallabsicherung, die der Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer oder deren Berechtigten bereits vorgenommen hat,
 - um Zahlungen, die gemäß Artikel 515septies und 515novies des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992 bei einem Versicherungsunternehmen oder einem Pensionsträger durchgeführt werden;
- der Teil der Zahlung im Rahmen des Solidaritätsbeitrags im Sinne von Kapitel IX von Titel II des Gesetzes über die Zusatzpensionen;
- die im Rahmen einer Versicherung Prämienbefreiung gezahlten Beträge.

Zu erledigende Formalitäten

Der Arbeitgeber gibt diesen Beitrag global für das gesamte Unternehmen (d. h. nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln) im Quartal an, in dem er die Zahlungen für den Aufbau der außergesetzlichen Pension durchführt, und muss daher spätestens am letzten Tag des Monats nach diesem Quartal zahlen..

Ab dem 1. Quartal 2014 kann der Arbeitgeber in seiner Meldung nur zwischen 2 Codes wählen, die eine Unterscheidung zwischen Zahlungen für eine außergesetzliche Pension gestatten, je nachdem, ob sie direkt an die pensionierten Arbeitnehmer oder ihre Berechtigten oder im Rahmen eines auf dem Niveau des Unternehmens abgeschlossenen Plans erfolgen. Der dritte Code ist künftig für den Beitrag vorbehalten, der vom Träger eines sektoriellen Plans zu melden ist (siehe nachfolgende Zusatzinformation).

Der Arbeitgeber selbst muss dem LSS keine Beweise liefern, aber natürlich in der Lage sein, den Nachweis für die in der Meldung ausgewiesenen Beträge zu erbringen, wenn das LSS ihn darum ersucht.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für außergesetzliche Pensionen

In der DmfA wird der Beitrag für außergesetzliche Pensionen global angegeben je Arbeitgeberkategorie im Feld 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit Arbeitnehmerkennzahlen 864, 865 oder 866, je nachdem, was zutreffend ist.

- 864: für direkte Zahlungen an den pensionierten Arbeitnehmer oder seinen Berechtigten;
- 865: für Zahlungen, die zur Finanzierung einer Zusatzpension im Rahmen eines Unternehmensplans bestimmt sind;
- 866: für Zahlungen, die zur Finanzierung einer Zusatzpension im Rahmen eines Unternehmensplans bestimmt sind.
Ab 1/2014 wird Beitrag 866 nur vom Organisator der Sektorregelung angegeben (Kategorie X99).

Bis einschließlich des 3. Quartals 2011 war die Arbeitnehmerkennzahl 851 anwendbar; dies ist aber für spätere Quartale nicht mehr zulässig.

Die Berechnungsgrundlage für die Summe der dem Unternehmen gewährten Vorteile ist nach Art der Zahlung anzugeben.

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage zu den Beiträgen anzugeben, die für das ganze Unternehmen zu zahlen sind, und der Beitrag wird automatisch berechnet.

Betriebsfahrzeuge

Der Vorteil der Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Ab 01.01.1997 wird auf diesen Vorteil jedoch ein Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers geschuldet.

Betroffene Arbeitgeber

Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die bestimmten Arbeitnehmern ein Fahrzeug zur Verfügung stellen, das sie nicht zu Berufszwecken nutzen (sowohl für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz als auch zu sonstigen privaten Zwecken und für die gemeinsame Beförderung von Arbeitnehmern). Der Beitrag wird auch geschuldet, wenn die Betriebsfahrzeuge von Personen benutzt werden, die durch das Gesetz vom 27.06.1969 ausgeschlossen sind, aber im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder unter arbeitsvertragähnlichen Bedingungen beschäftigt werden (z. B. Studenten...).

Ab dem 01.07.2005 gilt eine gesetzliche Vermutung, dass von jedem Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasingvertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht, es sei denn, dass der Arbeitgeber beweist, dass:

- die Privatnutzung nur durch eine Person erfolgt, die nicht unter die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer fällt (z. B. den Geschäftsführer selbst).

- das Fahrzeug nur zu Berufszwecken verwendet wird.

Arbeitgeber, die deshalb diesen Sonderbeitrag für bestimmte Fahrzeuge nicht entrichten, werden – wenn das LSS sie dazu um eine Erklärung bittet – nachweisen müssen, dass einer der diesbezüglichen Bedingungen entsprochen wurde.

Bei der Bewertung wird zwischen sog. Nutzfahrzeugen und anderen Fahrzeugen unterschieden. Wenn im Folgenden der Begriff Nutzfahrzeug verwendet wird, ist damit ein Fahrzeug gemeint, das in den Anwendungsbereich des Solidaritätsbeitrags fällt, aber vom Finanzamt als Lieferwagen bezeichnet wird. Diese Fahrzeuge werden auf der Grundlage des tatsächlichen Werts des Vorteils und nicht auf der Grundlage des CO₂ Gehalts auf Basis von 6/7 des Katalogwerts besteuert. Normale Fahrzeuge sind alle anderen Fahrzeuge der Klasse M1 und N1 (PKW, Fahrzeuge mit doppeltem Verwendungszweck, Minibus, Minivan/Luxus-Geländewagen). Ein Fahrzeug mit Sitzplätzen für Fahrgäste im hinteren Bereich, der sich in einen Laderaum umwandeln lässt, ist nach dieser Einteilung ein normales Fahrzeug (Fahrzeug mit doppeltem Verwendungszweck); ein Fahrzeug mit einem Laderaum hinten ohne Scheiben, mit dem folglich (gesetzlich) keine Fahrgäste befördert werden dürfen, ist ein Nutzfahrzeug.

Privatnutzung

Wenn ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Fahrzeug privat genutzt werden kann, wird der Solidaritätsbeitrag geschuldet. Eine nur sehr gelegentliche Nutzung, wenn sich z. B. der Arbeitnehmer ein Fahrzeug übers Wochenende ausleiht, um Möbel zu transportieren, und es unmittelbar danach wieder zurückgibt, für nicht zur Berechnung des Beitrags.

Wenn dem Arbeitnehmer ein Betriebsfahrzeug außerhalb der Arbeitsstunden zur Verfügung steht und der Arbeitgeber behauptet, dass das Fahrzeug nicht zu Privatzwecken verwendet wird, wird das LSS dies nicht ohne Weiteres akzeptieren. Das alleinige Bestehen eines vom Unternehmen erlassenen Verbots der privaten Nutzung von Firmenwagen reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass für die Nutzung der Firmenfahrzeuge ein kohärentes System angewendet wird (u. a. unter Berücksichtigung der Funktionsbeschreibung der betreffenden Arbeitnehmer u.a.m.), wobei gleichfalls ein etwaiger Missbrauch der Firmenwagen kontrolliert wird und die festgestellten Verstöße ausreichend sanktioniert werden. Dies bedeutet auch, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass – wenn der Arbeitnehmer für eine längere Periode (= mehr als eine Woche) keine Arbeitsleistungen erbringen muss (z. B. Krankheit, Urlaub) – das Fahrzeug in dieser Periode dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr zur Verfügung stehen kann.

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

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz

Wenn ein zur Verfügung gestelltes Fahrzeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz genutzt wird, wird der CO₂-Beitrag geschuldet, auch wenn die private Nutzung des Fahrzeugs verboten ist und dieses Verbot tatsächlich beachtet wird.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit einem Nutzfahrzeug werden nicht als Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz eingestuft. Dabei ist unerheblich, ob der Arbeitnehmer das Fahrzeug für Fahrten zum Arbeitsplatz oder Betrieb, einer Baustelle oder zum Besuch eines Kunden verwendet... ebenso wenig ist erheblich, dass er das ganze Jahr hindurch morgens zum gleichen Ort fährt und abends von diesem Ort wieder nach Hause zurückkehrt, ohne dass er tagsüber sein Fahrzeug nutzen muss.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz sind dagegen 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 (sein eigenes Unternehmen, eine Baustelle, ein Kunde...) tatsächlich Leistungen in einem bestimmten Umfang.

Beispiel: Ein Techniker, der morgens zu seinem Unternehmen fährt, dort am Vormittag Geräte repariert und sie am Nachmittag bei Kunden installiert, führt Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz durch, auch wenn er bei Beendigung seiner täglichen Arbeit nicht direkt zum Unternehmen zurückkehrt, sondern vom letzten Kunden direkt nach Hause fährt. Wenn jedoch jemand nur zum Entladen von Gütern zum Unternehmen fährt und dann den ganzen Tag über diese Güter ausliefert und mit diesem Fahrzeug dann nach Hause fährt, handelt es sich nicht um Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, da er keine Leistungen in einem bestimmten Umfang im Unternehmen erbringt.

- Das Fahrzeug fährt während des Jahres mindestens 40 Tage zum gleichen Ort, unabhängig davon, ob diese Tage aufeinander folgen 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).

Kollektive Beförderung

Falls eine Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in dem hier oben erläuterten Sinn in einer Gruppe erfolgt, wird der Solidaritätsbeitrag geschuldet, außer wenn jede der nachfolgenden Bedingungen erfüllt ist:

- Es betrifft eine Regelung, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 und M1 genutzt wird (für weitere Erklärungen zu N1 und M1 siehe „Beitragsbetrag“). Die Regelung muss Gegenstand eines KAA auf Unternehmens- oder Sektorniveau oder einer sonstigen Regelung darstellen, die zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern vereinbart wurde.
- Für Fahrzeuge, die zur Kategorie N1 gehören, müssen neben dem Fahrer mindestens zwei andere Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren. Hat das Fahrzeug weniger als drei Sitzplätze oder ist der Raum dem Transport von Personen auf einer einzigen Sitzbank oder lediglich einer Reihe von Sitzplätzen vorbehalten, genügt es, wenn neben dem Fahrer mindestens ein anderer Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke mitfährt.
- Für Fahrzeuge der Kategorie M1 gilt, dass der Beitrag nicht geschuldet wird, wenn das Fahrzeug, den Sitz des Fahrers nicht mitgerechnet, mindestens 5 Sitzplätze und höchstens 8 Sitzplätze hat. Außerdem müssen neben dem Fahrer normalerweise 3 Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

Höhe des Beitrags

Als Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs zu persönlichen Zwecken oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz werden ab dem 01.01.2005 nicht mehr als 33 % des tatsächlichen Vorteils des Arbeitnehmers geschuldet. Stattdessen gilt eine Monatspauschale pro Fahrzeug, die der Arbeitgeber direkt oder indirekt seinem/seinen Arbeitnehmer(n) zur Verfügung stellt. Der pauschale Solidaritätsbeitrag wird geschuldet, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag leistet und unabhängig von der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags. Es betrifft Fahrzeuge, die im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut wurden, die – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze haben (M1), sowie Fahrzeuge, die der Warenbeförderung dienen, mit einem Höchstgewicht von 3,5 Tonnen (N1).

Dieser monatliche Beitrag, der nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, hängt vom CO₂-Emissionsgehalt sowie dem Kraftstofftyp ab und wird wie folgt pauschalmäßig festgestellt (nicht indexierte Beträge):

- für Benzinfahrzeuge: $[(Y \times 9) - 768] : 12 = \text{Beitrag (in EUR)}$
- für Dieselfahrzeuge: $[(Y \times 9) - 600] : 12 = \text{Beitrag (in EUR)}$
- für LPG-Fahrzeuge: $[(Y \times 9) - 990] : 12 = \text{Beitrag (in EUR)}$

- für elektrisch angetriebene Fahrzeuge: 20,83 EUR

wobei Y dem CO₂-Emissionsgehalt in g/km entspricht, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen. Der CO₂-Emissionsgehalt, der im Eintragungsnachweis angegeben ist, ist maßgebend.

Für 2017 müssen die Beträge mit 142,46 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Vorangegangene Jahre

- Für 2012 müssen die Beträge mit 132,80 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
- Für 2013 müssen die Beträge mit 135,98 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
- Für 2014 müssen die Beträge mit 137,45 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
- Für 2015 müssen die Beträge mit 137,48 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
- Für 2016 müssen die Beträge mit 139,94 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Für Fahrzeuge, für die keine Daten in Bezug auf den CO₂-Emissionsgehalt vorliegen (außer den Fahrzeugen, die von M1 in N1 geändert wurden, wobei der Solidaritätsbeitrag anhand des CO₂-Emissionsgehalts des zur Kategorie M1 gehörenden Fahrzeugs berechnet wird), muss die Berechnung wie folgt vorgenommen werden:

- eines CO₂-Emissionsgehalts von 182 g/km (Benzinfahrzeuge)
- eines CO₂-Emissionsgehalts von 165 g/km (Dieselfahrzeuge).

Dieser Beitrag 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.

Sanktion

Artikel 31 des Programmgesetzes vom 20.07.2006 verhängt eine Pauschalsanktion in Höhe des doppelten geschuldeten Sonderbeitrags für Betriebsfahrzeuge für den Fall, dass der Arbeitgeber das betreffende Fahrzeug nicht gemeldet hat oder er eine Falschangabe vorgenommen hat, um den Sonderbeitrag ganz oder teilweise zu umgehen.

Das Programmgesetz sah eine Befreiung von dieser Pauschalsanktion für den Zeitraum vom 01.01.2005 bis zum 31.03.2006 vor, insofern der Arbeitgeber spätestens am 30.06.2006 das Fahrzeug angegeben und den Sonderbetrag gezahlt hat. Da die Veröffentlichung des Programmgesetzes erst am 28.07.2006 erfolgte, wurde beschlossen, die Pauschalsanktion nicht auf Arbeitgeber anzuwenden, die sich für die gesamte Periode, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird (d. h. ab dem 1. Quartal 2005 bis einschließlich 2. Quartal 2006), vor dem 01.12.2006 regularisieren. Ab dem 3. Quartal 2006 sind die Pauschalsanktionen anwendbar auf alle Meldungen von Fahrzeugen, die hätten vorgenommen werden müssen.

Alle Änderungen betreffend Betriebsfahrzeuge, die ab 01.12.2006 auf Initiative der Kontrolldienste an den Meldungen des 1. Quartals 2005 bis einschließlich 2. Quartal 2006 vorgenommen worden sind, geben Anlass zu Beitragszuschlägen (10 %) und Zinsen (7 % jährlich) und darüber hinaus zu einer Pauschalsanktion, die dem Doppelten des Sonderbeitrags entspricht, den der Arbeitgeber für das Fahrzeug schuldet. Werden die Änderungen für diese Periode auf Initiative des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten vorgenommen, unterliegen sie lediglich einer Pauschalsanktion.

Ab der Meldung für das 3. Quartal 2006 wird die Pauschalsanktion angewendet, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter Änderungen nach dem Ende des Quartals durchführen, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht. Werden die Änderungen auf Initiative der Inspektionsdienste ausgeführt, sind sowohl die Pauschalsanktion als auch Beitragszuschläge und Zinsen fällig.

Soweit vorher alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden und hierzu eine Meldung eingereicht wurde, kann der Arbeitgeber oder der Konkursverwalter eine Ermäßigung von 50 % der Pauschalentschädigung beantragen, wenn er außerordentliche Umstände nachweist, die das verspätete Einreichen der Meldung oder das Einreichen einer unvollständigen oder unrichtigen Meldung für ein oder mehrere Fahrzeuge, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen, rechtfertigen.

Der Arbeitgeber, dessen fällige Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden, kann zwingende Billigkeitsgründe anführen und diese dem LSS gegenüber geltend machen. Wenn der Verwaltungsausschuss die Begründung als verantwortlich einstuft, kann mit Einstimmigkeit beschlossen werden, die oben genannte Ermäßigung der Pauschalentschädigung von 50 % auf 100 % zu erhöhen.

Zu erledigende Formalitäten

Die Gesamtsumme dieser Beiträge muss bei der Meldung der Daten für das gesamte Unternehmen angegeben werden. Der „Vorteil“ muss hingegen pro Arbeitnehmer unter einem speziellen Lohncode angegeben werden.

Wie an anderer Stelle erläutert, werden Nutzfahrzeuge von der Steuerverwaltung als Lieferwagen bezeichnet. Diese Fahrzeuge werden auf der Grundlage des tatsächlichen Werts des Vorteils und nicht auf der Grundlage des CO₂ Gehalts auf Basis von 6/7 des Katalogwerts besteuert. (http://financien.belgium.be/nl/Actueel/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp?referer=tcm:306-163089-64) Dieser Vorteil muss auch als solcher unter diesem spezifischen Lohncode angegeben werden. Aus technischen Gründen kann Letzterer jedoch nur verwendet werden, wenn in der Meldung des Arbeitgebers ein Solidaritätsbeitrag Betriebsfahrzeug vorhanden ist. Wenn nur Nutzfahrzeuge zur Verfügung gestellt werden, ist ein Solidaritätsbeitrag von 0,00 EUR anzugeben.

Zusätzliche Informationen - Beitrag für Betriebsfahrzeuge

In der DmfA wird der Solidaritätsbeitrag für die Privatnutzung eines Betriebsfahrzeugs global angegeben je Arbeitgeberkategorie im Feld 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit Arbeitnehmerkennzahl 862.

Ferner sind im Feld 90294 „Betriebsfahrzeug“ die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge anzugeben.
Anm.: Jedes Kennzeichen darf nur einmal angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Internet ist der Gesamtbetrag dieses Beitrags bei den Beträgen anzugeben, die für das ganze Unternehmen zu zahlen sind, und die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge sind in das vorgesehene Menü einzutragen.

PS: Die Eingabe der Daten für das gesamte Unternehmen unter 1 Arbeitgeberkategorie ist zulässig.

Andere Sonderbeiträge

Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung

Die Feststellung der Nichterfüllung der DIMONA- Verpflichtung durch einen Kontrolleur, einen Sozialinspektor oder einen Beamten der Gerichtspolizei hat zur Folge, dass der Arbeitgeber einen Solidaritätsbeitrag zahlen muss.

Betroffene Arbeitgeber

Betroffen sind alle Arbeitgeber, die verpflichtet sind, für die Einstellung eines oder mehrerer Arbeitnehmer eine Dimona-IN durchzuführen. Allgemein lässt sich feststellen, dass dies für alle Arbeitnehmer der Fall ist, für die soziale Dokumente zu führen sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Beitrag wird für alle in der Dmfa meldepflichtigen Arbeitnehmer geschuldet, für die keine Dimona-Meldung eingereicht wurde.

Höhe des Beitrags

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags wird auf einer pauschalen Basis berechnet und entspricht dem Dreifachen der Grundbeiträge auf das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, kann aber nicht weniger als 2.500,00 EUR betragen. Dieser Mindestbetrag richtet sich nach der Entwicklung des Gesundheitsindex. Für 2017 entspricht der Mindestbetrag 2.816,24 EUR.

Der dadurch erhaltene Betrag wird anschließend verringert:

- um den Gesamtbetrag der geschuldeten Beiträge, abzüglich der Beitragsermäßigungen, für die tatsächlichen Leistungen, die für die betreffenden Arbeitnehmer gemeldet wurden. Es betrifft neben den normalen Beiträgen die vierteljährlichen und jährlichen Beiträge für die Finanzierung des Jahresurlaubs für Arbeiter, den Lohnmäßigungsbeitrag, die Beiträge zu den Fonds für Existenzsicherheit...)
- anteilmäßig die Teilzeitleistungen, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Erbringung von vollzeitlichen Leistungen physisch nicht möglich ist.

Der endgültige Betrag wird vom LSS mittels einer Änderung in Verbindung mit dem Quartal bestätigt, in dem die Leistungen des Arbeitnehmers festgelegt wurden.

Zu erledigende Formalitäten

Für den Arbeitgeber gibt es keine Formalitäten. Der zu zahlende Betrag wird per Einschreiben mitgeteilt.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung

Dieser Beitrag wird normalerweise auch „Beitrag Artikel 22quater“ genannt.

In der Dmfa wird der Beitrag für Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung nur vom LSS angegeben, das eine Änderungsanzeige übermittelt, sowie eine gesonderte Mitteilung über die Änderung der Beiträge, die ausschließlich die Änderungen in Bezug auf Artikel 22quater des Gesetzes vom 27. Juni 1969 umfasst.

Dieser Beitrag wird je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl „Beiträge“ 863 und Art 0 angezeigt.

Nur der Betrag des geschuldeten Beitrags wird angegeben.

Fonds für Existenzsicherheit

In bestimmten Geschäftszweigen gewähren Fonds für Existenzsicherheit Arbeitnehmern Entschädigungen, Prämien oder ergänzende soziale Vorteile. Diese Fonds wurden innerhalb der paritätischen Kommissionen gegründet und werden durch Beiträge zu Lasten der Arbeitgeber finanziert, die zu ihrem Befugnisbereich gehören.

Die paritätischen Kommissionen können für Arbeiter, Angestellte oder für sowohl Arbeiter als auch Angestellte eines bestimmten Sektors zuständig sein.

Viele Sektoren haben das LSS mit dem Kassieren der Beiträge betraut, die für die Fonds für Existenzsicherheit bestimmt sind.

Betroffene Arbeitgeber

Die betroffenen Arbeitgeber gehören, für ihre Arbeitnehmer oder für einen Teil von ihnen, zu einer paritätischen Kommission, innerhalb deren ein Fonds für Existenzsicherheit gegründet wurde. Ob Arbeitgeber diesen Beitrag zahlen müssen, hängt deshalb davon ab, ob sie für (bestimmte ihrer) ihre Arbeitnehmer unter eine paritätische Kommission fallen. Weitere Informationen sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen, Abteilung Befugnis der Paritätischen Kommissionen, erhältlich (Tel.:02 233 41 11).

Ab dem zweiten Quartal 2011 wird das LSS den Grundsatz anwenden, dass für jede Arbeitgeberkategorie höchstens eine paritätische Kommission für Arbeiter und eine paritätische Kommission für Angestellte anwendbar sind (oder eine paritätische Kommission, die sowohl für Arbeiter als auch Angestellte zuständig ist).

So werden die Arbeitgeberbeiträge für Existenzsicherheit für Angestellte der Paritätischen Kommission Nr. 201 über die Dmfa-Meldungen mit Arbeitgeberkategorie „100“ eingenommen. Dies betrifft einen Beitrag, der für den „Sozialfonds des selbständigen Einzelhandels“ bestimmt ist. Dieser Beitrag ist auch für folgende Arbeitgeberkategorien vorgesehen: 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 und 091. Wenn die wirtschaftliche Aktivität der Arbeitgeber der Kategorien 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 und 091 im „Einzelhandel Verkauf“ besteht, wird auf der Dmfa-Meldung für diese Angestellten ein Beitrag für den „Sozialfonds des selbständigen Einzelhandels“ (PK 201) geschuldet. Es betrifft Angestellte, die im Verkauf in Einzelhandelsgeschäften - kleine Handelsgeschäfte - tätig sind.

Für die anderen Angestellten dieser Kategorien 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 und 091 wird ein Existenzsicherheitsbeitrag für den „Sozialfonds 218“ geschuldet. Ab dem zweiten Quartal 2011 wird diesen Arbeitgebern (falls notwendig) eine zusätzliche Kategorie „010“ zugeteilt, in der sie den Beitrag für den „Sozialfonds PK 218“ angeben können.

Für die Arbeitgeberkategorie „058“ wird für die Angestellten nur noch PK 201 anwendbar sein.

Betroffene Arbeitnehmer

Im Grunde werden die Beiträge für alle Arbeitnehmer geschuldet, die zu einer bestimmten paritätischen Kommission gehören.

Sie werden nicht für die anerkannten und industriellen Lehrlinge, die Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und die Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter geschuldet, und dies für die gesamte Laufzeit der Verträge.

Höhe des Beitrags

Die Beiträge (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm), die das LSS für die verschiedenen Fonds für Existenzsicherheit kassiert, werden als ein Prozentsatz der Bruttolöhne (zu 108 % für die Handarbeiter) oder als Pauschale pro Arbeitnehmer festgelegt.

Ihr Betrag hängt nicht nur vom Geschäftszweig oder der Arbeitnehmerkategorie ab (Hand- oder Geistesarbeiter), sondern auch von der ausgeübten Aktivität im selben Sektor und/oder der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (siehe beispielsweise den Bausektor, in dem diese zwei letzten Kriterien einen Einfluss auf den Prozentsatz und die Pauschale haben).

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass sie zu Unrecht einer Kategorie zugeordnet wurden, für die dieser Beitrag geschuldet wird, können ihre Gründe der Direktion Identifikation des LSS schriftlich melden.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für Existenzsicherheitsfonds

In der DmfA werden die Beiträge für Existenzsicherheitsfonds je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit folgender Arbeitnehmerkennzahl angegeben:

Beitrag für	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Kennzahl	Art	Berechnungs- grundlage
Fonds für Existenzsicherheit - prozentualer Beitrag	Handarbeiter	Kategorie mit einem Beitragssatz	820	0	ja
		BC	820	0	ja
		BC ≥ Grenze (in jeweiligen Kategorien)	820	2015	ja
	Angestellter	Kategorie mit einem Beitragssatz	830	0	ja
		BC	830	0	ja
		BC ≥ Grenze (in den jeweiligen Kategorien)	830	2015	ja
Sozialfonds für Angestellte (APCB –PC 200)	Angestellter	Alle Arbeitgeber, die der PK 200 angehören	831	0	ja
Sozialfonds für den selbstständigen Einzelhandel (PK 201)	Angestellter	Kategorie mit einem Beitragssatz	832	0	ja
		BC	832	0	ja
		BC ≥ Grenze (in den jeweiligen Kategorien)	832	2015	ja
Sozialfonds für den soziokulturellen Sektor der Französischsprachigen und Deutschsprachigen Gemeinschaft (PK 329.02 – –) ⁵	Angestellter	Nur Kategorie 076 (Sportler)	833	0	ja
Fonds für Existenzsicherheit – Pauschalbeitrag ¹	Handarbeiter	Alle Sektoren, mit Ausnahmen	826	0	nein
	Handarbeiter von 58-jähriger Handarbeiter (bis 30.06.2015)	Bausektor	826	1	nein
	Handarbeiter jünger als 25 Jahre	Bausektor	826	2	nein
	Angestellter	Alle betroffenen Sektoren	836	0	nein
Sektorieller Pensionsfonds – prozentualer Beitrag	Handarbeiter	Arbeitgeber, der den vollen Beitrag schuldet	825	0	ja
		Befreite Arbeitgeber ^{2/6}	825	8	ja
		Arbeitgeber, der den Solidaritätsbeitrag ³ schuldet	825	2	ja
		Arbeitgeber, der den erhöhten ⁴ Beitrag schuldet	825	1	ja
	Angestellter	Arbeitgeber, der den vollen Beitrag schuldet	835	0	ja
		Befreite Arbeitgeber ^{2/6}	835	8	ja
Sektorieller Pensionsfonds – pauschaler Beitrag ¹	Handarbeiter	Arbeitgeber, der den vollen Beitrag schuldet	827	0	nein
		Befreite Arbeitgeber ²	827	8	nein
	Angestellter	Arbeitgeber, der den vollen Beitrag schuldet	837	0	nein
		Befreite Arbeitgeber 2	837	8	nein

¹ Den zu zahlenden Beitrag erhält man durch Multiplikation der Pauschale mit einer Leistungsbruchzahl ($\mu(x)$), deren Definition sich je nach Sektor unterscheidet (die anwendbare Formel ist in der Tabelle mit Beiträgen für den Fonds für Existenzsicherheit angegeben (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm)).

² Arbeitgeber, die über einen Zusatzpensionsplan für das Unternehmen für den Abschluss eines Pensionsplans auf dem Niveau des Sektors verfügten, sind vom Beitrag befreit. Der Beitragssatz beträgt 0 %.

³ In bestimmten Sektoren können Arbeitgeber einen Zusatzpensionsplan für das Unternehmen bei oder nach Einführung eines Systems für den Zusatzpensionsplan auf dem Niveau des Sektors abschließen. Diese Arbeitgeber müssen einen Solidaritätsbeitrag „opting-out“ zahlen.

⁴ Im Sektor der Lebensmittelindustrie können Arbeitgeber für die Anwendung eines erhöhten Beitrags wählen.

⁵ Ab 3/2013 müssen Arbeitgeber mit Kategorie 076, die von der Unter-PK 329.03, französische Sprachrolle, abhängen, die Arbeitnehmerkennzahl 830 verwenden.

⁶ Ab 1/2014 sind Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor, die unter der Kategorie 017 mit dem Hinweis „E“ eingestellt werden, beitragsbefreit.

Bei Eingabe der Dmfa per Internet wird der Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch berechnet.

Für jede Arbeitnehmerkennzahl in einer bestimmten Kategorie kann man überprüfen, ob ein Beitrag für einen Existenzsicherheitsfonds geschuldet wird, indem man die jeweilige Arbeitnehmerkennzahl wählt und auf die Schaltfläche „Geschuldeter Beitrag“ unter Beitragssatz (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/dmfa/index.htm) klickt.

Im Chemiesektor (Kategorie 087 und 187) ist zudem eine vierteljährliche Mindestpauschale von 62,50 EUR anwendbar. Der Mindestbeitrag wird auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile kontrolliert, sobald eine Entlohnung mit Codes 1 bis einschließlich 7 vorhanden ist, ohne Berücksichtigung des Umfangs der angegebenen Leistungen.

Sonderbeitrag für die Soziale Sicherheit

Neben „normalen“ Beiträgen zur Sozialen Sicherheit schulden Arbeitnehmer einen Sonderbeitrag. Dieser Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns des Arbeitnehmers und seinem Familienstand (alleinstehend oder Familie mit zwei Einkommen). Der Beitragsbetrag hängt vom jährlich steuerpflichtigen Familieneinkommen ab. Die Verwaltung der Direkten Steuern berechnet jährlich den endgültigen Betrag bei der Steuererhebung. Die dem LSS gezahlten Beträge sind deshalb Vorschüsse auf den jährlich geschuldeten Beitrag.

Als Berechnungsgrundlage für den Beitrag dient der Quartalslohn, für den der Beitrag zu berechnen ist; die Einbehaltung wird auf den Monatslohn von jedem Arbeitnehmer vorgenommen. Da der Quartalslohn in der Praxis nur am Ende des Quartals bekannt ist, kann der monatliche Einbehaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken.

Betroffene Arbeitnehmer

Betroffen sind alle Personen, die dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer ganz oder teilweise unterliegen.

Betrag der Einbehaltung

Der Einbehaltungsbetrag hängt vom Gesamtbetrag des Bruttolohns des Arbeitnehmers (zu 108 % für Handarbeiter) ab, der beim LSS pro Quartal gemeldet wird. Wenn der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, wird der durch diese(n) anderen Arbeitgeber bezahlte Lohn nicht berücksichtigt.

Da das doppelte Urlaubsgeld nicht als Lohn zur Berechnung der normalen Sozialversicherungsbeiträge betrachtet wird, wird es bei der Ermittlung der Sonderbeitragsrate der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Um den Betrag der Einbehaltung zu ermitteln, wird allerdings der Teil des Lohns berücksichtigt, der durch einen Dritten (hauptsächlich ein Fonds für Existenzsicherheit) ausgezahlt wird.

Lohnanteile, bei denen der Arbeitgeber den Betrag zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung nicht feststellen konnte (beispielsweise Lohnrückstände), kommen genauso wenig in Betracht.

Auf Quartalsbasis beträgt die Einbehaltung:

- 27,90 EUR pro Quartal für den/die Arbeitnehmer (-in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn zwischen 3.285,29 EUR und 5.836,14 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils jeden Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und der zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 5.836,14 EUR und 6.570,54 EUR liegt. Für eine(n) Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. 27,90 EUR;
- 55,80 EUR/Quartal, zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und der zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 6.570,55 EUR und 18.116,46 EUR enthalten ist. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 154,92 EUR/Quartal betragen;
- 154,92 EUR/Quartal für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt;
- 182,82 EUR/Quartal für den allein stehenden Arbeitnehmer oder für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner keine Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt.

Der „Ehepartner mit Berufseinkünften“ ist wie folgt anzuwenden: Ist der Ehemann/die Ehefrau gemeint, der/die gemäß der Regelung über die Lohnsteuer Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Ermäßigung der Lohnsteuer infolge anderer Familienlasten festgestellt wurde und die gewährt wird, wenn der Ehepartner eigene Berufseinnahmen hat. Infolge der Reform der Einkommensteuer werden die gesetzlich Zusammenwohnenden ab dem 01.01.2004 Verheirateten gleichgesetzt.

Für eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird bei der Auszahlung die Einbehaltung in Bezug auf die gesamte dadurch gedeckte Periode vorgenommen.

Zu diesem Zweck muss die Entschädigung an die Quartale gekoppelt werden, auf die sie sich bezieht.

Zunächst werden die normalen Löhne des Quartals, in dem das Dienstverhältnis aufgelöst wurde, um den Teil der Entlassungsentschädigung erhöht, der sich auf dieses Quartal bezieht.

Danach wird, je nach der Dauer der gedeckten Periode, die Entlassungsentschädigung in Quartale aufgeteilt.

Aufgrund der jeweiligen Quartalsbeträge wird schließlich der entsprechende Beitrag einbehalten.

Vorgehensweise

Da der Quartalslohn den Betrag der Einbehaltung bestimmt, ist der richtige Einbehaltungsbetrag erst bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals bekannt.

Bei der (letzten) Lohnauszahlung des ersten und zweiten Monats des Quartals ist zu prüfen, ob der Gesamtlohn für diesen Monat mindestens ein Drittel der Untergrenze einer der o. a. Raten beträgt. Ist dies der Fall, wird für diesen Monat der entsprechende Monatsbetrag einbehalten.

Konkret müssen Sie für diese Monate einen der folgenden Beträge einbehalten:

- 9,30 EUR für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Monatslohn zwischen 1.095,10 EUR und 1.945,38 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. 9,30 EUR;
- 18,60 EUR zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und sofern dieser Monatslohn zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 51,64 EUR/Monat betragen;
- 51,64 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der Ehepartner des/der Arbeitnehmers(in) Berufseinnahmen hat;
- 60,94 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der/die Arbeitnehmer(in), alleinstehend ist oder der Ehepartner des/der Arbeitnehmers/in keine Berufseinnahmen hat.

Bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals, d. h. wenn der gesamte Quartalslohn endgültig bekannt ist, muss der richtige Betrag bestimmt werden, der für das Quartal geschuldet wird. Dazu verfahren Sie wie folgt:

- Der gesamte Einbehaltungsbetrag für das Quartal wird – wie o. a. – bestimmt.
- Sollte sich herausstellen, dass für die ersten zwei Monate zu viel einbehalten wurde, wird dieser zu viel einbehaltene Betrag (d. h. eventuell die gesamte Einbehaltung) dem Arbeitnehmer erstattet.
- Wenn für die ersten zwei Monate weniger als der berechnete Betrag einbehalten wurde, wird die Differenz bei der dritten Monatszahlung einbehalten.

Jede Einbehaltung erfolgt nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherung und der Lohnsteuer.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Der Gesamtbetrag des Sonderbeitrags wird auf der Steuerkarte des Arbeitnehmers angegeben.

 Zusätzliche Informationen - Sonderbeitrag für die Soziale Sicherheit

In der DmFA wird dieser Beitrag je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 856 mit Art 0 angegeben.

Bei Eingabe der DmFA per Internet ist der Betrag der Beiträge während des Quartals einzubehalten, der bei den für den betreffenden Arbeitnehmer geschuldeten Beiträgen angegeben ist.

Die Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors

Auf den Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit normalem Lohn für Urlaubstage übereinstimmt (in der Regel doppeltes Urlaubsgeld genannt; der Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt, ist das einfache Urlaubsgeld), wird ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag erhoben. Obwohl das doppelte Urlaubsgeld kein Lohn ist, auf dessen Grundlage die „normalen“ Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, ist der Prozentsatz der Einbehaltung mit dem der durch die Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge identisch (13,07 %).

Dieser besondere Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % wird auch für das Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität geschuldet.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz über Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen, schulden diesen Beitrag.

Es sind daher ausgeschlossen:

- entlohnte Sportler;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- einige Personalmitglieder von Bildungsanstalten;
- einige Personalmitglieder der Schul- und Berufsberatungsdienste oder der psycho-medizinisch-sozialen Zentren;
- die meisten Personen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

Betrag der Einbehaltung

Diese Einbehaltung beträgt derzeit 13,07 % des Teils des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt.

Bemerkungen:

Die Einbehaltung ist nicht für den Teil des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes erforderlich, der mit dem Lohn ab dem dritten Tag der vierten Kalenderwoche übereinstimmt.

Das doppelte Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten wird bis zu 7,67 % vom Bruttolohn des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres einbehalten. Der Sonderbeitrag wird auf 6,80 % des Bruttolohns berechnet.

Zu erledigende Formalitäten

Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der auf das Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Für Handarbeiter wird der Betrag des Urlaubsgeldes durch den Urlaubsfonds berechnet und gezahlt, von dem der Arbeitgeber abhängt, oder in Ermangelung dessen, vom LJU. Diese Einrichtungen nehmen die Einbehaltung vor und überweisen sie an das LSS.

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Berechnung des Betrags des doppelten Urlaubsgeldes ihrer Angestellten haben, können alle Informationen

beim FÖD Soziale Sicherheit – Generaldirektion für Soziale Sicherheit – Dienststelle für Jahresurlaub, Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 in 1000 Brüssel anfordern (Tel. 02 528 63 97).

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für das doppelte Urlaubsgeld

In der DmfA wird dieser Beitrag global angegeben je Arbeitgeberkategorie im Block 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit Arbeitnehmerkennzahl 870.

Die Berechnungsgrundlage für die Summe des doppelten Urlaubsgelds, das an das Unternehmen gezahlt wurde, ist anzugeben

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage zu den Beiträgen anzugeben, die für das ganze Unternehmen zu zahlen sind, und der Beitrag wird automatisch berechnet.

Die Einbehaltung auf das Urlaubsgeld des öffentlichen Sektors - Ausgleichsbeitrag

Diverse gesetzliche Bestimmungen sehen eine Einbehaltung von 13,07 % zu Lasten des Arbeitnehmers von Urlaubsgeldern vor, die Personalmitgliedern des öffentlichen Sektors im weiten Sinne des Wortes gewährt werden. Im Gegensatz zur für die Arbeitnehmer im Privatsektor angewendeten Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld, das für die Globalverwaltung der sozialen Sicherheit weitergezahlt wird, war keine Bestimmung für die Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld der Beamten vorgesehen, die unter die Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors fallen.

Das im Belgischen Staatsblatt vom 6. Oktober erschienene Gesetz vom 17.09.2005 über die Einführung eines Ausgleichsbeitrags für Pensionen sieht die Weiterzahlung dieser 13,07 % für die Personalmitglieder der Verwaltungen vor.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft die folgenden Verwaltungen:

- den föderalen administrativen öffentlichen Dienst, die föderalen öffentlichen Einrichtungen, die Regionen, die integrierten Polizeidienste und das Militär;
- die föderalen autonomen öffentlichen Unternehmen;
- die Gerichtshöfe und Gerichte;
- den Staatsrat, den Rechnungshof und den Verfassungsgerichtshof .

Betroffene Arbeitnehmer

Der Beitrag wird sowohl geschuldet für vertragliche als auch für statutarische Beamte.

Vor dem 01.01.2015 nahm das LSS nur den Beitrag für die vertraglichen Beamte. In diesem Kapitel wird nur der Ausgleichsbeitrag behandelt, der für diese vertraglichen Arbeitnehmer geschuldet wird. Die Erläuterung des Ausgleichsbeitrags für statutarische Beamte finden Sie in der Besprechung des Beitrags zu statutarischen Pension.

Betrag der Einbehaltung

Der vom LSS eingenommene Beitrag wird auf 13,07 % festgelegt. Er wird berechnet auf:

- das Urlaubsgeld, das dem LSS gemeldeten Vertragspersonal gewährt wurde;
- die Kopernikus-Prämie, die einigen vertraglich eingestellten Personalmitgliedern gewährt wurde;
- die Umstrukturierungsprämie, die einigen vertraglich eingestellten Militärpersonen gewährt wurde

Zu erledigende Formalitäten

Diese Einbehaltung muss spätestens am letzten Tag des Monats, der auf das Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld bezahlt wurde, an das LSS gezahlt werden. Der einbehaltene Betrag für die Summe des betreffenden öffentlichen Dienstes wird allgemein bei der Meldung angegeben und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln.

Für 2005 werden die Arbeitgeber gebeten, die Meldung und die Zahlungen gemeinsam mit denen für das 3. Quartal vorzunehmen. Es ist deshalb nicht notwendig, die Meldung des ersten oder zweiten Quartals 2005 zu ändern wenn diese bereits eingereicht wurde.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag Urlaubsgeld im öffentlichen Sektor

In der DmfA wird der Ausgleichsbeitrag für Pensionen geschuldet auf das Urlaubsgeld für vertragliche Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor global je Arbeitgeberkategorie im Feld 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 870 angegeben.

Die Berechnungsgrundlage für die Summe des doppelten Urlaubsgelds, das an das Unternehmen gezahlt wurde, ist anzugeben.

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, muss die Berechnungsgrundlage angegeben werden bei den für das gesamte Unternehmen geschuldeten Beiträgen und wird der Beitrag automatisch berechnet.

Sonderbeiträge Arbeitsunfälle

Betroffene Arbeitgeber

Dieser Sonderbeitrag wird von Arbeitgebern geschuldet, die dem Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle unterliegen.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Sonderbeitrag wird für Arbeitnehmer geschuldet, für die der Grundbeitrag „Arbeitsunfälle“ geschuldet wird.

Höhe des Beitrags

Dieser Beitrag wird ab 01.01.2010 geschuldet und beträgt 0,02 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (erhöht auf 108 % für Handarbeiter).

Zu erledigende Formalitäten

Es sind keine besonderen Formalitäten zu erledigen. Der Sonderbeitrag ist im Prozentsatz der Grundbeiträge enthalten.

 Zusätzliche Informationen - Sonderbeitrag für Arbeitsunfälle

In der DmFA ist der Sonderbeitrag für Arbeitsunfälle in den globalen Beitragssatz für Sozialversicherungsbeiträge für alle betroffenen Arbeitnehmer integriert.

Dennoch handelt es sich um einen spezifischen Beitrag und nicht um eine einfache Beitragserhöhung.

Deshalb:

- wird dieser Beitrag nicht für die Berechnung des Lohnmäßigungsbeitrags berücksichtigt,
- wird dieser Beitrag nicht für die Festlegung der Obergrenze der Ermäßigungen und für die Berechnung der Ermäßigungen berücksichtigt. Dies führt dazu, dass der Beitragssatz für die Ermäßigungen für wissenschaftliche Forschung unverändert bleiben.

Beitrag für den Asbestfonds

Dieser Beitrag wird für die Finanzierung eines Asbestfonds erhoben, der durch das Programmgesetz (I) vom 27.12.2006 für die Entschädigung von Asbestopfern eingerichtet wurde.

Betroffene Arbeitgeber

Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt. Arbeitgeber, die Studenten beschäftigen, die dem Solidaritätsbeitrag für nichtversicherungspflichtige Studenten unterliegen, sind davon ebenfalls betroffen.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, einschließlich der Studenten, für die keine gewöhnlichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, sondern nur der Solidaritätsbeitrag.

Höhe des Beitrags

Ab 01.04.2007 entspricht dieser Beitrag 0,01 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für die Arbeiter). Für Studenten, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Lohns berechnet, für den der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte).

Ab 2017 wird der Beitrag zum Asbestfonds vom 0,01 % nur für das 1. und 2. Quartal eingezogen.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für den Asbestfonds

Der für den Asbestfonds bestimmte Beitrag ist der Arbeitgebergrundbeitrag für alle betroffenen Arbeitnehmer.

Dieser Beitrag hat keinen Einfluss auf den Lohnmäßigungsbeitrag und den anwendbaren Höchstbetrag für die Berechnung der Ermäßigungen.

Grundbeitrag Betriebsschließungsfonds

Ursprünglich wurde der Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer (nachstehend Betriebsschließungsfonds genannt) gegründet, um eine Leistung zu erbringen, wenn ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen in Bezug auf seine Arbeitnehmer nicht mehr nachkommt (allgemein im Falle eines Konkurses). Bis 2008 wurde diese Beteiligung durch Beiträge zu Lasten von Arbeitgebern mit Handels- oder industrieller Zweck finanziert.

Ab dem 2. Quartal 2008 sind gemäß dem Gesetz vom 26.06.2002 über Betriebsschließungsfonds auch Arbeitgeber aus dem nichtkommerziellen Sektor verpflichtet, einen Grundbeitrag für Betriebsschließungsfonds zu entrichten. Dies bedeutet, dass nur noch eine kleinere Zahl von Arbeitgebern den Grundbeitrag zum BSF nicht zahlen muss.

Arbeitgeber aus Industrie oder Handel

Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Alle Arbeitgeber (natürliche oder juristische Personen), die ein Industrie- oder Handelsunternehmen betreiben, schulden diesen Beitrag für ALLE ihre Arbeitnehmer, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge und Schulpflichtige etc.). Es wird davon ausgegangen, dass die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur

Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen auch ein „Unternehmen“ mit einem industriellen oder kommerziellen Zweck betreiben, einen BSF-Grundbeitrag aber nur für ihr Vertragspersonal schulden.

Ausländische Arbeitgeber eines Landes der Europäischen Union, mit oder ohne Betriebssitz in Belgien, müssen nun ebenfalls den BSF-Grundbeitrag für all ihre Arbeitnehmer zahlen, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen.

Ausländische Arbeitgeber aus Ländern außerhalb der Europäischen Union müssen diesen Beitrag nur dann abführen, wenn sie einen belgischen Betriebssitz haben. Sie unterliegen dann für all ihre Arbeitnehmer der Sozialen Sicherheit Belgiens.

Der Beitrag wird nicht erhoben für Arbeitnehmer, für die nur ein Sonderbeitrag geschuldet wird (Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird, Arbeitnehmer, die unter das SAB oder SAEA fallen...).

Höhe des Beitrags

Beitragssätze. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/FSO_2017.xls)

Zu erledigende Formalitäten

Es sind keine besonderen Formalitäten zu erfüllen.

Das LSS verarbeitet den Beitrag auf der Grundlage eines BSF-Codes, der jedem Arbeitgeber in Abhängigkeit seiner Eigenschaften (großer Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/kleiner Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/Beitrag nicht-kommerzieller Arbeitgeber/kein Beitrag geschuldet) zugeteilt wird. Der BSF-Code wird auf der Grundlage der Rechtsform und/oder der Arbeitgeberkategorie zugeteilt. Es ist daher nicht die Kategorie, die darüber entscheidet, welcher Beitrag geschuldet wird; sie kann jedoch sehr wertvolle Hinweise liefern, ob es sich um einen kommerziellen oder um einen nicht-kommerziellen Arbeitgeber handelt.

Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass das LSS ihnen eine falsche BSF-Codierung zugeteilt hat, können ihre Gründe der Direktion Identifikation des LSS schriftlich übermitteln.

Arbeitgeber ohne industriellen oder kommerziellen Zweck

Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Ab dem 2. Quartal 2008 sind auch Arbeitgeber ohne Handels- oder industriellem Zweck verpflichtet, einen Grundbeitrag an den Betriebsschließungsfonds zu entrichten.

Es betrifft Arbeitgeber des Privatsektors, die zu einer der folgenden Kategorien gehören:

- Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht,
- internationale Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht,
- gemeinnützige Einrichtungen oder Stiftungen,
- nichtrechtsfähige Vereinigungen ohne Handels- oder industriellem Zweck,
- Gesellschaften mit sozialer Ausrichtung, deren Satzung festlegt, dass die Gesellschafter keinen einzigen Vermögensvorteil anstreben,
- Krankenkassen oder Krankenkassenlandesverbände,
- Berufsvereinigungen,
- zivilrechtliche Gesellschaft,
- freie Berufe (ein freier Beruf wird definiert als jede selbständige Berufstätigkeit, die Dienstleistungen oder die Lieferung von Gütern umfasst, die kein Handelsgeschäft oder keinen Handwerksbetrieb im Sinne des Gesetzes vom 18.03.1965 über das Handwerksregister eine handwerkliche Tätigkeit darstellt und die vom Gesetz vom 14.07.1991 über Handelspraktiken und die Aufklärung und den Schutz des Verbrauchers mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Tätigkeiten und der Viehzucht nicht betroffen ist. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Definition breiter ist als die Definition des freien Berufes im Rahmen der Neuverteilung der Soziallasten. Das bedeutet, dass nicht alle Arbeitgeber, die unter die Definition „freier Beruf“ im Rahmen der BSF-Gesetzgebung fallen, an der Neuverteilung der Soziallasten teilnehmen.)

Ausländische Arbeitgeber, die zum nicht-kommerziellen Sektor gehören, schulden diesen Beitrag nicht.

Der öffentliche Sektor (sowohl auf belgischer als auch auf internationaler Ebene) bleibt ebenfalls vom BSF-Grundbeitrag für den nicht-kommerziellen Sektor ausgeschlossen. Dabei handelt es sich um den öffentlichen Sektor im weiteren Sinne des Wortes, das heißt sowohl Föderale Öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Regionen, öffentliche Einrichtungen... als auch z. B. um Kirchenfabriken und soziale Wohnungsbaugesellschaften.

Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, bezuschusstes Vertragspersonal, Lehrlinge und Schulpflichtige etc.) geschuldet. Der Beitrag wird nicht erhoben für Arbeitnehmer, für die nur ein Sonderbeitrag geschuldet wird (Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird, die unter das SAB oder SAEA fallen...), und für Hausangestellte und anderes Hauspersonal (ob sozialversicherungspflichtig oder nicht).

Höhe des Beitrags

Beitragssätze. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/FSO_2017.xls)

Zu erledigende Formalitäten

Es sind keine besonderen Formalitäten zu erfüllen.

Das LSS verarbeitet den Beitrag auf der Grundlage eines BSF-Codes, der jedem Arbeitgeber in Abhängigkeit seiner Eigenschaften (großer Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/kleiner Beitrag kommerzielle Arbeitgeber/Beitrag nicht-kommerzieller Arbeitgeber/kein Beitrag geschuldet) zugeteilt wird. Der BSF-Code wird auf der Grundlage der Rechtsform und/oder der Arbeitgeberkategorie zugeteilt. Es ist daher nicht die Kategorie, die darüber entscheidet, welcher Beitrag geschuldet wird; sie kann jedoch sehr wertvolle Hinweise liefern, ob es sich um einen kommerziellen oder um einen nicht-kommerziellen Arbeitgeber handelt.

Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass das LSS ihnen eine falsche BSF-Codierung zugeteilt hat, können ihre Gründe der Direktion Identifikation des LSS schriftlich übermitteln.

 Zusätzliche Informationen - Grundbeitrag für den BSF

Arbeitgebern zuerkannte BSF-Codes:

- C: Arbeitgeber mit industriellem oder Handelszweck, die zur Zahlung des BSF-Grundbeitrags verpflichtet sind
- B: Arbeitgeber ohne industriellen oder Handelszweck, die zur Zahlung des BSF-Grundbeitrags verpflichtet sind
- N: Von den BSF-Beiträgen in einer beitragspflichtigen Kategorie ausgeschlossene Arbeitgeber
- O: Arbeitgeber mit einer Kategorie, die vom Anwendungsgebiet des BSF-Beitrags ausgeschlossen ist

In der DmfA wird der BSF-Grundbeitrag je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit folgenden Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

Industrie- oder Handelssektor

Wichtigkeitscode	Arbeitnehmerkennzahl	Art	Arbeitnehmer
≤ 3	809	0	Mit Lohnmäßigungsbeitrag
≤ 3	809	2	Ohne Lohn- mäßigungsbeitrag oder BVA oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor
≥ 4	809	4	Ohne Lohnmäßigungsbeitrag oder BVA oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor
≥ 4	809	2015	Mit Lohn- mäßigungsbeitrag
Alles	809	6	Sonderbeiträge

Nicht-kommerzieller oder nicht-industrieller Sektor

Arbeitnehmerkennzahl	Art	Arbeitnehmer
811	0	Mit Lohnmäßigungsbeitrag
811	2	Ohne Lohn- mäßigungsbeitrag oder BVA oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung wird dieser Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch angerechnet.

Sonderbeitrag Betriebsschließungsfonds

Andere Aufträge als oben erörtert wurden dem Betriebsschließungsfonds anvertraut. So ist der Fonds unter anderem für die Auszahlung eines Teils der Entschädigung für bestimmte Arbeitslosentage zuständig. Dieser Anteil wird durch einen anderen Arbeitgeberbeitrag, den so genannten „Sonderbeitrag“, finanziert.

Der Anwendungsbereich dieses Beitrags, der auf einem völlig anderen Kriterium basiert, ist erheblich weiter als der des Grundbeitrags.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber (sowohl aus dem öffentlichen als auch dem Privatsektor), die versicherungspflichtiges Personal beschäftigen, fallen unter den Anwendungsbereich dieses Beitrags.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Beitrag wird für alle Personen geschuldet, die der Arbeitslosenregelung unterliegen.

Es sind daher ausgeschlossen:

- Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die ausschließlich der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Gesundheitspflege) unterliegen;
- ‚Lehrlinge‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt,

Höhe des Beitrags

Beitragssätze (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/FSO_2017.xls)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen - Sonderbeitrag für den BSF

In der DmfA wird der BSF-Beitrag pro Arbeitnehmerzeile im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 810 angegeben:

- mit Typ 0 für Arbeitnehmer mit einem Lohnermäßigungsbeitrag
- mit Typ 2 für Arbeitnehmer ohne Lohnermäßigungsbeitrag oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung wird dieser Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch angerechnet.

Risikogruppen

Um Initiativen für Personen zu fördern, die zu den Risikogruppen gehören, werden die Arbeitgeber gebeten, einen Beitrag von mindestens 0,10 % der Lohnmasse zu zahlen.

Zu diesem Zweck schließen Arbeitgeber ein KAA auf Niveau des Sektors oder des Unternehmens ab. In Ermangelung eines KAA wird dem LSS ein entsprechender Beitrag geschuldet.

Betroffene Arbeitgeber

Im Grunde schulden alle Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt, diesen Beitrag.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte geschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

Beitragsumfang

Die Bezahlung des Beitrags durch die Arbeitgeber wird in ein neues oder verlängertes KAA, das innerhalb einer paritätischen Kommission oder für ein Unternehmen oder eine Gruppe von Unternehmen abgeschlossen wird, aufgenommen.

Dieses KAA muss gemäß dem KAA-Gesetz abgeschlossen und bei der Geschäftsstelle der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung spätestens am 1. Oktober des Jahres, auf das es sich bezieht, hinterlegt worden sein.

Eine finanzielle Übersicht sowie ein Bewertungsbericht über das geschlossene KAA müssen bei derselben Geschäftsstelle spätestens am 1. Juli des Jahres, das dem Jahr folgt, auf das sich das KAA bezieht, hinterlegt werden.

Weitere Informationen zur Art und Weise, wie ein KAA abgeschlossen werden kann, sowie zum Inhalt und der Form des Bewertungsberichts und der finanziellen Übersicht sind bei demselben Amt erhältlich.

Höhe des Beitrags

Wer nicht oder nur für einen Teil seines Personals unter einen derartigen Tarifvertrag fällt, muss dem LSS einen Beitrag in Höhe von 0,10 % der Löhne der Arbeitnehmer bezahlen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und auf welche der KAA nicht anwendbar ist.

In Abweichung hiervon wird kein Beitrag für das erste und zweite Quartal 2005 geschuldet und beträgt der Beitrag 0,20 % für das dritte und vierte Quartal 2005.

Der Beitrag wird auf die Bruttolöhne der Arbeitnehmer berechnet (zu 108 % für Handarbeiter), die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Wer von diesem Beitrag freigestellt ist, weil er unter ein genehmigtes KAA fällt, muss diesbezüglich keine Beweise an das LSS weiterleiten. Das Landesamt erhält diese Daten direkt vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für Risikogruppen

In der DmfA wird dieser Beitrag je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 852 mit Art 0 angegeben.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Da der Beitrag auf der Grundlage des globalen Lohns für Arbeitnehmer berechnet wird, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt werden, wird dieser Beitrag nicht für Lehrlinge und Praktikanten geschuldet, auch wenn diese allen Regelungen der sozialen Sicherheit unterworfen sind.
=> Wenn der Arbeitgeber nicht von diesem Beitrag befreit ist und das Feld 00055 „Art Lehrling“ für einen Arbeitnehmer ausgefüllt ist, muss die Arbeitnehmerkennzahl 852 0 nicht angegeben werden für einen Arbeitnehmer, der unter dem normalen Arbeitnehmercode angegeben ist.

Bei Eingabe der DmfA per Internet ist das betreffende Kästchen anzukreuzen, wenn der Beitrag geschuldet wird.

 Zusätzliche Informationen - Zusätzlicher Beitrag bei unzureichenden Ausbildungsanstrengungen

Das LSS übermittelt den betroffenen Arbeitgebern eine Lastschriftanzeige anhand einer im Staatsblatt veröffentlichten Liste mit Sektoren, die keine ausreichenden Ausbildungsanstrengungen unternommen haben.

Auf der Grundlage verschiedener Beschlüsse des Staatsrates und des Verfassungsgerichtshofs wurden die Ministerialerlasse vom 13.04.2011, 12.01.2012 und 17.04.2013 aufgehoben.
Das LSS annullierte im Mai 2016 die Lastschriftanzeigen für unzureichende Ausbildungsanstrengungen für die Jahre 2008, 2009 und 2010 und Ende August 2016 für die das Jahr 2011 betreffenden Lastschriftanzeigen. Die betroffenen Arbeitgeber und ihr anerkanntes Sozialsekretariat wurden darüber informiert.

Vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose

Ab 01.01.1997 wird ein Sonderbeitrag zur Finanzierung der Regelung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und der Alterszulage für ältere Arbeitslose geschuldet. Dieser Beitrag ist für die Globalverwaltung bestimmt.

Betroffene Arbeitgeber

Im Grunde schulden alle Arbeitgeber diesen Beitrag, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt werden;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte geschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren, die von einem Rechtsnachfolger des Nationalfonds für die soziale Wiedereingliederung von Personen mit Behinderung abhängen.

Von dieser Regelung können auch Arbeitgeber ausgeschlossen werden, die:

- 1996 durch ein neues oder verlängertes KAA gebunden waren, das einen Beitrag von mindestens 0,20 % für Personen vorsah, die zu einer Risikogruppe gehören, bzw. für Personen in einem Betreuungsprojekt;
- in den Perioden 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 und 2009-2010 durch das o. a. KAA gebunden waren;
- den betreffenden Beitrag direkt ab 1997 an eine Vereinigung ohne Erwerbszweck gezahlt haben, die diesen Betrag zur Ausbildung, Bildung oder Beschäftigung dieser Kategorien angewandt hat;
- diese Regelung 2011-2012 fortsetzen.

Arbeitgeber, die Anspruch auf diese Befreiung erheben möchten, müssen dazu einen begründeten Antrag beim föderalen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit einreichen.

Daneben müssen sie einen Antrag auf Befreiung mitsamt allen zweckdienlichen Beweisstücken an die Direktion Kontrolle des LSS richten.

Höhe des Beitrags

Der Beitrag wurde 01.01.1997 eingeführt und beträgt 0,10 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter). Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen - Sonderbeitrag vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose

In der DmfA wird der Beitrag für zeitweilige Arbeitslosigkeit und alte Arbeitslose pro Arbeitnehmerzeile in Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 859 angegeben:

- mit Typ 0 für Arbeitgeber, die den Beitrag schulden
- mit Typ 8 für Arbeitnehmer, die eine Befreiung vom Arbeitsminister erhalten haben (der Beitragssatz ist auf 0 % gesenkt).

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung wird dieser Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch angerechnet.

Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor

Kraft gesetzlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit ist die Anwendung des Gesetzes für einige Personen auf bestimmte Regelungen der sozialen Sicherheit begrenzt. Diese Personen haben deshalb allgemein keinen Anspruch auf die Vorteile der Systeme, für die weder ihr Arbeitgeber noch sie selbst Beiträge bezahlen. Dies betrifft vor allem definitiv ernanntes Personal im öffentlichen Sektor (im weiten Sinne des Wortes) und Lehrer.

Eine Sonderregelung sieht jedoch vor, dass diese Personen im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen dennoch Anspruch auf Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung haben.

Betroffene Arbeitgeber

Die betroffenen Arbeitgeber sind im Wesentlichen Verwaltungen und öffentlich-rechtliche Anstalten. Bestimmte andere Arbeitgeberkategorien werden für nachstehende Bestimmungen Verwaltungen gleichgesetzt.

Einige dieser Arbeitgeber beschäftigen Personal, das durch eine andere Behörde gemeldet wird (Zentrale Dienststelle für feste Ausgaben für definitiv ernannte Beamte der FÖD, Gemeinschaften für definitiv ernannte Lehrer usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

Betroffene Arbeitnehmer

Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in einer Behörde oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Anstalt beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird und die,
- aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses, im Zusammenhang mit der Sozialversicherung nicht durch die Regelungen für Arbeitslosigkeit und Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen) gedeckt sind.

Außerdem werden folgende Arbeitnehmer Personen gleichgesetzt, die in einer Behörde oder einer öffentlich-rechtlichen Anstalt beschäftigt werden:

- Personal in Bildungsanstalten, deren Schulträger natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen sind, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Mitglieder des akademischen Personals der Universitäten, die durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründet wurden und durch eine Gemeinschaft zugelassen wurden;
- Personal der durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründeten Schul- und Berufsberatungsdienste, der psycho-medizinisch-sozialen Zentren und pädagogischen Betreuungsdienste, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Diener der katholischen, protestantischen, orthodoxen, anglikanischen und jüdischen Kirche, islamitische Imams und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates;
- der Generalkommissar für Flüchtlinge und Staatenlose, seine Stellvertreter sowie ständige Vorsitzende und Beisitzer des Ständigen Widerspruchsausschusses für Flüchtlinge;
- Mitglieder des Ombudsdienstes autonomer öffentlicher Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 44 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- der Generalberater und stellvertretende Generalberater der Dienststelle für Kriminalpolitik;
- der Ständige Sekretär für Vorbeugungspolitik und stellvertretende Sekretäre.

Folgende Personen sind jedoch nicht betroffen:

- Personen, die das Arbeitsverhältnis in einer Behörde nur neben einer anderen Aktivität ausüben, für die sie den Arbeits- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen, unterliegen;
- die das pensionsberechtigte Alter erreicht haben oder die mit sofortigem Pensionsanspruch entlassen werden;
- in der Armee beschäftigte Personen.

Für bestimmte Soldaten der Armee, die ins Zivilleben zurückkehren, gilt ab dem 14.10.2003 ein gleiches System, allerdings auf der Basis einer anderen gesetzlichen Bestimmung.

Die soziale Deckung dieser Personen muss nur reguliert werden, wenn sie innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder:

- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Lohnarbeiter, Bergarbeiter oder Seeleute der Handelsmarine unterliegt;
- sich als Arbeitssuchende bei einem subregionalen Arbeitsvermittlungsamt angemeldet haben;
- beweisen, dass sie gemäß dem Kranken- und Invaliditätsgesetz arbeitsunfähig oder in Mutterschaftsurlaub waren.

Verfahren für die Regularisierung

Die Regulierung erfolgt durch Einzahlung der Beiträge zum System der Arbeitslosigkeit und dem der KIV an das LSS. Diese Beiträge, die anhand des letzten Aktivgehalts berechnet werden, müssen die erforderliche Periode decken, sodass der Beteiligte die sozialen Vorteile beider Regelungen genießen kann, nämlich:

- für die Regelung der KIV, Sektor Entschädigungen: 12 Monate;
- für die Regelung der Arbeitslosigkeit: je nach Alter, die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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.

Als Beitragsprozentsätze werden diejenigen des Quartals angewandt, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Die Beiträge für die Arbeitslosenregelung werden auf 2,33 % (1,46 + 0,87) festgelegt. Für die KIV, Sektor Entschädigungen, betragen sie 3,50 % (1,15 + 2,35).

Beispiel: Ein definitiv ernannter Beamter einer gemeinnützigen Anstalt wird am 01.02.2017 entlassen. Er ist 31 Jahre alt und sein monatliches Bruttogehalt beträgt 1.525,00 EUR. Innerhalb von 30 Tagen meldet er sich als Arbeitssuchender und beantragt Arbeitslosengeld. Seine soziale Situation wird über die Einzahlung der folgenden Beiträge reguliert:

- 12 Monate Beiträge für die Kranken- und Invalidenversicherung, nur für den Sektor Entschädigungen, d.h.:
(12 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 640,50 EUR;
- 12 Monate (bei 31 Jahren ist die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage auf 312 festgelegt) Beiträge für die Arbeitslosenregelung, d. h.:
(12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

Arbeitnehmerbeiträge werden grundsätzlich durch den Arbeitgeber geschuldet. Wenn jedoch, kraft des auf den Beschäftigten anwendbaren Statuts, das Auflösen des Arbeitsverhältnisses zur Bezahlung einer Prämie, Zulage oder Entlassungsentschädigung oder zu einer einzuhaltenden Kündigungsfrist führt, werden die Arbeitnehmerbeiträge nur durch den Arbeitgeber geschuldet, sofern sie Beiträge überschreiten, die von den Beträgen einbehalten werden können, welche auf die Gehälter gewährt wurden, die in der etwaigen Kündigungsfrist gezahlt wurden.

Bemerkungen:

- Das letzte Gehalt ist das Gehalt des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Falls erforderlich, wird dieses Gehalt auf das Gehalt für eine Vollzeitstelle abgestimmt.
- Die zu berücksichtigenden Perioden (für jede der beiden Regelungen) dürfen auf keinen Fall die Dauer des Arbeitsverhältnisses überschreiten. Wenn hinsichtlich der Regelung für die Kranken- und Invalidenversicherung das Arbeitsverhältnis keine 12 Monate dauert und dieses im Laufe eines Kalendermonats aufgelöst wird, wird die Bemessungsgrundlage für die jeweiligen Beiträge zur Kranken- und Invalidenversicherung wie folgt berechnet:
(monatliches Gehalt x Anzahl der Kalendertage)/30
- Wenn die Entscheidung, die das Arbeitsverhältnis beendete, für nichtig erklärt oder widerrufen wird, wird das LSS nur die Arbeitnehmerbeiträge demjenigen zurückerstatten, der sie eingezahlt hatte. In diesem Fall werden die Arbeitgeberbeiträge auf keinen Fall zurückerstattet.

Zu erledigende Formalitäten

Die Meldung ist nach bestimmten Regelndurchzuführen.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Zu diesem Zweck müssen sie dem LSS alle erforderlichen Informationen (Name des Personalmitglieds, Alter zum Zeitpunkt der Entlassung, letztes Gehalt usw.) brieflich mitteilen.

Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen

Ab 2005 schulden bestimmte Arbeitgeber aus dem Baugewerbe einen Jahresbeitrag, um sie im Rahmen der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit zur Verantwortung zu ziehen.

Ab dem Jahr 2012 wurde dieses System auf alle Arbeitgeber erweitert, aber mit einer unterschiedlichen Berechnung für Arbeitgeber aus dem Baugewerbe und Arbeitgeber aus anderen Sektoren. Für beide wurde eine jährliche Lastschriftanzeige verwendet.

Ab 01.01.2017 müssen Arbeitgeber außer im Bausektor die Berechnung und Meldung dieses Sonderbeitrags selbst durchführen und die Einnahme wird nicht mehr über eine jährliche Lastschriftanzeige, sondern über die normale Quartalsmeldung durchgeführt.

Für Arbeitgeber aus dem Bausektor besteht das System unverändert fort.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft alle Arbeitgeber, die bereits einige Tage vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit gemeldet haben, die einen bestimmten Wert überschreitet.

Höhe des Beitrags

Arbeitgeber aus dem Bausektor:

Die Höhe des Beitrags wird einmal pro Jahr anhand der Daten in Bezug auf die Quartale des vorigen Jahres festgelegt. Für das Jahr 2005 erfolgt die Berechnung deshalb für die Periode vom 01.01.2004 bis 31.12.2004. Für diese Periode werden pro Handarbeiter und pro Lehrling, der einen manuellen Beruf ausübt, die Tage der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit addiert (Hinweiscode 71 in der DmfA), die beim LSS gemeldet wurden.

Der Beitrag pro Handarbeiter und Lehrling 46,31 EUR pro Tag wirtschaftliche Arbeitslosigkeit in der gleichen Periode, die die 110 Tage wirtschaftliche Arbeitslosigkeit überschreitet. Änderungen der eingereichten Quartalsmeldungen nach Berechnung des Sonderbeitrags können nicht zu einer Herabsetzung des geschuldeten Beitrags führen.

Arbeitgeber außer dem Bausektor:

Für Arbeitgeber, die nicht zum Bausektor gehören, gelten andere Regeln zur Meldung und Berechnungsweise. Ab dem ersten Quartal 2017 ändern sich die Berechnung und Meldung wie folgt:

- Die Berechnung und Einnahme dieses Verantwortlichkeitsbeitrags erfolgt ab 2017 nicht mehr jährlich, sondern vierteljährlich.
- Die Referenzperiode ist nicht mehr das Kalenderjahr, sondern das Meldequartal (T) und die 3 Quartale davor (T-1, T-2 und T-3).
- Zur Berechnung des Quartalsbeitrags werden alle Tage wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit während des Meldequartals (T) berücksichtigt (folglich nicht nur die Tage > 110).
- Der Tagesbetrag ist ein fester Betrag, der in Abhängigkeit der Gesamtzahl der Tage wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit während des Meldequartals und der 3 Quartale davor (folglich nicht mehr progressiv) berechnet wird:
 - 20 EUR für alle Tage, wenn während der Referenzperiode > 110 und ≤ 130
 - 40 EUR für alle Tage, wenn während der Referenzperiode > 130 und ≤ 150
 - 60 EUR für alle Tage, wenn während der Referenzperiode > 150 und ≤ 170
 - 80 EUR für alle Tage, wenn während der Referenzperiode > 170 und ≤ 200
 - 100 EUR für alle Tage, wenn während der Referenzperiode > 200

Ab dem 1. Quartal 2017 erfolgt die Berechnung auf Quartalsbasis über die DmfA. Ein spezieller Code wird in die DmfA integriert, um diesen Beitrag anzugeben.

Um zu bestimmen, ob der Beitrag geschuldet wird, und um den Betrag für einen oder mehrere Arbeitnehmer im 1. Quartal 2017 zu bestimmen, werden folgende Elemente überprüft (pro Arbeitnehmer):

- a) Wurde die Summe S der Tage wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit für den Arbeitnehmer angegeben in 1/2017, 4/2016, 3/2016 und 2/2016 > 110 Tage?
 - wenn nein (keine Überschreitung): kein Beitrag geschuldet
 - wenn ja: Beitrag wird geschuldet
- b) Bestimmung der Tagespauschale: In welcher Tranche befindet sich diese Summe S?
 - 20 EUR für alle Tage, wenn $110 < S \leq 130$
 - 40 EUR für alle Tage, wenn $130 < S \leq 150$
 - 60 EUR für alle Tage, wenn $150 < S \leq 170$
 - 80 EUR für alle Tage, wenn $170 < S \leq 200$
 - 100 EUR für alle Tage, wenn $S > 200$
- c) Welcher Beitragsbetrag wird geschuldet?
 - (Anzahl Tage wirtschaftliche Arbeitslosigkeit 1. Quartal 2017) X (Tagespauschale)

Für die darauffolgenden Quartale erfolgt die Berechnung auf gleiche Weise.

Praktisches Beispiel für die Bestimmung des für einen Arbeitnehmer geschuldeten Beitrags:

Beispiel: Anzahl Tage wirtschaftliche Arbeitslosigkeit eines Arbeitnehmers:

2/2016: 55 Tage;
3/2016: 15 Tage;

4/2016: 43 Tage;
1/2017: 35 Tage.

- a) Summe S der 4 Quartale: 148 Tage
- b) Tagesbetrag: 40 EUR da S = 148 sich in der Tranche > 130 und ≤ 150 befindet
- c) Für 1/2017 geschuldeter Quartalsbeitrag: 35 Tage x 40 EUR/Tag = 1.400 EUR

Beispiel: Anzahl Tage wirtschaftliche Arbeitslosigkeit eines Arbeitnehmers:

3/2016: 15 Tage;
4/2016: 43 Tage;
1/2017: 35 Tage;
2/2017: 22 Tage.

- a) Summe S der 4 Quartale: 155 Tage
- b) Tagesbetrag: 20 EUR da S = 115 sich in der Tranche > 110 und ≤ 130 befindet
- c) Für 2/2017 geschuldeter Quartalsbeitrag: 22 Tage x 20 EUR/Tag = 440 EUR

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitgeber aus dem Bausektor:

Im Laufe jeden Jahres berechnet das LSS den gesamten Beitragsbetrag und sendet eine Lastschriftanzeige an die beitragspflichtigen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss diesen Betrag innerhalb der Zahlungsfrist zahlen, die für das Quartal gilt, in dem der Betrag dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

Im Falle eines verspäteten Eingangs von einer oder mehreren Meldungen erfolgt die Berechnung, sobald alle Meldungen für die Referenzperiode beim LSS eingegangen sind.

Arbeitgeber außer dem Bausektor:

Die Angaben müssen jedes Quartal (falls anwendbar) mit einem separaten Arbeitnehmercode auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile mitgeteilt werden. Im Falle einer nachträglichen Änderung in Quartal T beschränkt sich die Neuberechnung auf den Beitrag von Quartal T.

Alle:

Für Arbeitgeber, die als Unternehmen in Schwierigkeiten im Rahmen der SAB anerkannt werden, kann der Minister der Beschäftigung den Beitrag im Jahr der Anerkennung und gegebenenfalls im Jahr darauf halbieren. Der Arbeitgeber, der im Laufe des Monats März 2017 für ein Jahr als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wird, kann für 2017 und 2018 für die Verringerung in Betracht kommen. Diese Halbierung von Beiträgen wird nicht automatisch gewährt; die Arbeitgeber müssen dazu beim LSSPLV einen zusätzlichen Antrag stellen. Der FÖD BASK teilt diese Entscheidung dem LSS mit, woraufhin das LSS bei:

- einer Lastschriftanzeige Bausektor Letztere neu berechnet und den Arbeitgeber informiert;
- einer Meldung durch den Arbeitgeber eines anderen Sektors als dem Baugewerbe den Beitrag neu berechnet und anschließend eine Systemänderung durchführt.

Zusätzliche Informationen - Beitrag für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen

Für Arbeitgeber, die nicht zum Bausektor gehören, wurde die Lastschriftanzeige des Beitrags für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen übermittelt:

- für das Referenzjahr 2015: am 30.09.2016

Der Fälligkeitstag für die Zahlung dieser Lastschriftanzeige ist festgelegt auf den 31.10.2016.

Zusätzliche Informationen – Beitrag für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Andere Sektoren

Für Arbeitgeber, die nicht zum Bausektor gehören, wurde die Lastschriftanzeige des Beitrags für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen übermittelt:

- für das Referenzjahr 2015: im Dezember 2016

Der Fälligkeitstag für die Zahlung dieser Lastschriftanzeige ist festgelegt auf den 31.01.2017.

Ab 1/2017 wird für die anderen Sektoren der Beitrag für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen vierteljährlich in der DmfA und je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ unter Kennzahl 800 angegeben

- mit Typ 0, wenn die Grundpauschale anwendbar ist
- mit Typ 2, wenn die ermäßigte Pauschale für Unternehmen in Schwierigkeiten anwendbar ist.

Es muss keine Berechnungsgrundlage mitgeteilt werden.

Bei der Eingabe der DmfA per Internet wird der Betrag des Beitrags automatisch berechnet.

Outplacement

Ab dem ersten Quartal 2003 kassiert das Landesamt für Soziale Sicherheit einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bei Nichteinhaltung der Bestimmungen betreffend Outplacement.

Im Rahmen des Einheitsstatuts ist ab 01.01.2014 eine allgemeine Regelung in Bezug auf Outplacement anwendbar. Der Sonderbeitrag Outplacement ist nur für Arbeitnehmer anwendbar, die nicht unter die allgemeine Regelung fallen und die von der Sonderregelung Outplacement für mindestens 45-jährige Arbeitnehmer nicht betroffen sind. Die nachfolgende Erläuterung bezieht sich ausschließlich auf die Sonderregelung Outplacement.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag beendet wird und die das Alter von fünfundvierzig Jahren zum Kündigungszeitpunkt erreicht haben, wird vom Arbeitgeber das Recht auf eine Outplacement-Betreuung gewährt. Das Recht auf Outplacement wird dem Arbeitnehmer nur gewährt, wenn er mindestens ein Jahr lang ununterbrochen bei diesem Arbeitgeber gearbeitet hat und wenn er nicht aus einem zwingenden Grund entlassen wurde. Das Recht auf Outplacement wird nicht länger ab dem Zeitpunkt gewährt, zu dem der Arbeitnehmer die Ruhestandspension beantragen kann.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Outplacement-Betreuung anzubieten für:

1. den Arbeitnehmer, der durch einen Arbeitsvertrag mit einer normalen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gebunden ist, die nicht die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers in einer vergleichbaren Situation beträgt.
2. den Arbeitnehmer, der, falls er nach dem Ende der Kündigungsfrist oder der durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Periode entschädigter Vollarbeitsloser wird, für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht verfügbar sein wird.

Abweichend ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, Arbeitnehmern eine Outplacement-Betreuung (wie oben beschrieben) anzubieten, sofern diese ihn darum ausdrücklich ersuchen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich am besten an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Der Arbeitgeber muss einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bezahlen, wenn festgestellt wird, dass er die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat.

Betroffene Arbeitgeber

Die Maßnahme gilt für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und den Bestimmungen des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen unterliegen.

Höhe des Beitrags und zu erledigende Formalitäten

Der Beitragsbetrag für den Arbeitgeber, der die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat, wird auf 1.500 EUR pro Arbeitnehmer festgesetzt und wird um einen Betrag von 300 EUR erhöht, um die Verwaltungs- und Finanzkosten zu decken.

Die Daten, die zur Einnahme der Geldstrafe erforderlich sind, werden zwischen dem LFA und dem LSS ausgetauscht. Das LFA wird dem LSS alle Angaben zuleiten, die für eine korrekte Einnahme erforderlich sind.

Das LSS kontaktiert danach selbst den Arbeitgeber und treibt per Einschreiben die Geldstrafe ein. Dieser Beitrag wird deshalb nicht auf der Quartalsmeldung angegeben.

Solidaritätsbeitrag zur Gewinnbeteiligung

Auf die Gewinnbeteiligung für die dem Beteiligungsplan beigetretenen Arbeitnehmer wird ein Solidaritätszuschlag in Form eines besonderen Arbeitnehmerbeitrags erhoben.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die einem Beteiligungsplan im Sinne des Gesetzes vom 22.05.2001 über Arbeitnehmerbeteiligung beigetreten sind.

Im Grunde kann ein Beteiligungsplan durch alle Gesellschaften, Anstalten und Vereine abgeschlossen werden, die der Körperschaftsteuer (kraft Titel III, Kapitel I des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992) oder der Steuer der Gebietsfremden unterliegen (kraft Artikel 227, 2° desselben Gesetzbuchs), mit Ausnahme der Arbeitgeber in der Sonderregelung der Koordinationszentren.

Höhe des Beitrags

Der Solidaritätsbeitrag wird von den in bar ausgezahlten Gewinnbeteiligungen einbehalten.

Der Beitrag entspricht 13,07 % des gezahlten Betrags.

Formalitäten

Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für Gewinnbeteiligungen

In der DmfA wird dieser Beitrag für Gewinnbeteiligungen global angegeben je Arbeitgeberkategorie im Block 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit Arbeitnehmerkennzahl 861.

Die Berechnungsgrundlage für den globalen Ausgleichsbetrag durch das Unternehmen ist anzugeben.

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage zu den Beiträgen anzugeben, die für das ganze Unternehmen zu zahlen sind, und der Beitrag wird automatisch berechnet.

PS: Die Eingabe der Daten für das gesamte Unternehmen unter 1 Arbeitgeberkategorie ist zulässig.

Sonderbeitrag einmalige ergebnisgebundene Vorteile

Die einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile sind vom Lohnbegriff bis zu einem Betrag von maximal 3.100,00 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer sowie pro Kalenderjahr und Arbeitgeber ausgeschlossen (nicht indexiert, ab 2013). Ab 01.01.2016 wird der Höchstbetrag (nicht indexiert) auf 3.169,00 EUR erhöht. Sie unterliegen jedoch einem vom Arbeitnehmer geschuldeten Sonderbeitrag von 33 % und Solidaritätsbeitrag von 13,07 % (ebenfalls ab 2013 für die ab dann ausgezahlten Beträge). Der Höchstbetrag beinhaltet den Solidaritätsbeitrag des Arbeitnehmers.

Jeder Betrag, der im Rahmen eines Systems einmaliger ergebnisgebundener Vorteile entrichtet wird, ist in der Meldung des Quartals, in dem die Prämie gezahlt wird, mit einem speziellen Code in einem gesonderten Feld anzugeben. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der in dem betreffenden Quartal nicht mehr im Dienst ist, eine Prämie zahlt, muss er diesen Vorteil bei der Meldung des letzten Quartals, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt war, hinzufügen. Der vollständige Beitrag ergibt sich durch eine Erhöhung des Prozentanteils gemäß Arbeitnehmerkennzahl 888.

Wenn der Arbeitnehmer einen Betrag erhält, jedoch im Laufe des Kalenderjahres (Jahr n) bei dem Arbeitgeber keine Leistungen mehr erbracht hat, müssen diese Vorteile ebenfalls zur Meldung des letzten Quartals mit Leistungen, jedoch mit einem gesonderten Code, hinzugefügt werden. Das Kontrollprogramm berücksichtigt in diesem Fall diesen Betrag nicht bei der Gegenüberstellung mit dem Höchstbetrag für das Kalenderjahr, auf das sich die Meldung bezieht (Jahr n – 1). Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres der Auszahlung (Jahr n) vom gleichen Arbeitgeber erneut eingestellt wird, wird dieser Betrag jedoch im Gesamtbetrag des Jahres berücksichtigt (Jahr n).

Konkret:

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2017, hinzugefügt zur Meldung 2016:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2017 von 3.255,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2017, Meldung 2017:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2017 von 3.255,00 EUR;

Vorangegangene Jahre

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2008, Meldung im Jahr 2008:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2008 von 2.200,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2009, hinzugefügt zur Meldung 2008:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2011 von 2.314,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2009, Meldung 2009:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2008 von 2.314,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2010, hinzugefügt zur Meldung 2009:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2010 von 2.299,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2010, Meldung 2010:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2010 von 2.299,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2011, hinzugefügt zur Meldung 2010:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2011 von 2.358,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2011, Meldung 2011:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2011 von 2.358,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2012, hinzugefügt zur Meldung 2011:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2012 von 2.430,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2012, Meldung 2012:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2012 von 2.430,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2013, hinzugefügt zur Meldung 2012:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2015 von 3.100,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2013, Meldung 2013:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2013 von 3.100,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2014, hinzugefügt zur Meldung 2013:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2014 von 3.131,00 EUR.

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2014, Meldung 2014:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2014 von 3.131,00 EUR.

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2015, hinzugefügt zur Meldung 2014:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2015 von 3.130,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2015, Meldung 2015:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2015 von 3.130,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2016, hinzugefügt zur Meldung 2015:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2016 von 3.219,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2016, Meldung 2016:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2016 von 3.219,00 EUR;

 Zusätzliche Informationen - Sonderbeitrag einmalige ergebnisgebundene Vorteile

In der DmFA wird dieser Beitrag je Arbeitnehmerzeile im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 810 angegeben:

- mit Typ 0 für die im Jahr der Meldung bezahlten Vorteile
- mit Typ 1 für die Vorteile, die in einem anderen als dem Jahr der Meldung bezahlt wurden, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zahlung nicht mehr in Dienst ist.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DmFA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage bei den zu zahlenden Beiträgen des jeweiligen Arbeitnehmers einzugeben.

Ab 01.01.2013 werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zusammen unter der Arbeitnehmerkennzahl 888 eingenommen und die Beitragssätze der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammengezählt.

Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen

Um Arbeitgeber davon abzuhalten, Arbeitnehmer zu Übertretungen zu veranlassen, wird ab dem 1. Quartal 2009 ein Solidaritätsbeitrag auf Beträge eingeführt, die ein Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer für eine durch den Arbeitnehmer während der Ausübung seines Arbeitsvertrags verursachte Verkehrsbuße zahlt (oder seinem Arbeitnehmer erstattet). Dabei handelt es sich sowohl um die (Rück-)Zahlung der Verkehrsbuße im engeren Sinne des Wortes, als auch um die (Rück-)Zahlung der Beträge aufgrund eines Vergleichs oder einer sofortigen Erhebung.

Der Solidaritätsbeitrag von 33 % wird gemäß folgenden Bestimmungen erhoben:

- Verkehrsbußen infolge des Zustands der Fahrzeuge und der Konformität der Ladung liegen im alleinigen Verantwortungsbereich des

- Arbeitgebers und werden daher bei Rückzahlung nicht als Vorteil betrachtet. Es wird kein Solidaritätsbeitrag geschuldet.
- Verkehrsbußen infolge schwerer Verkehrsübertretungen (Übertretungen 3. und 4. Grades) und Geschwindigkeitsübertretung von 150,00 EUR und mehr gehen immer zu Lasten des Arbeitnehmers. Es wird ein Solidaritätsbeitrag von 33 % erhoben.
 - Beispiel: Überqueren der Ampel bei Rot, Missachtung des Überholverbots, Veranstaltung von Rennfahrten, Wenden auf der Autobahn.
 - Verkehrsbußen infolge leichter Verkehrsübertretungen (1. und 2. Grades) und Geschwindigkeitsübertretungen von weniger als 150,00 EUR sind bis zu einer bestimmten Höhe entschuldbar. Sie werden vom Solidaritätsbeitrag bis zu einem Betrag von 150,00 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer freigestellt. Der darüber hinausgehende Betrag unterliegt dem Solidaritätsbeitrag.
 - Beispiel: Nichtanschnallen, unberechtigte Nutzung von Bus- oder Pannestreifen, nicht vorschriftsmäßiger Gebrauch von Fahrtrichtungsanzeigern, als Fahrzeugführer mit dem Handy in der Hand telefonieren, bestimmte Fälle gefährlichen und/oder verkehrswidrigen Parkens, rechts Überholen trotz Verbots.

Dieser Sonderbeitrag wird für jeden Arbeitnehmer erhoben. Der Arbeitgeber muss gegenüber dem LSS keine zusätzlichen Formalitäten erfüllen. Auf Ersuchen sind die erforderlichen Belege als Nachweis vorzulegen.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag für Verkehrsbußen

In der DmFA wird der Beitrag für Verkehrsbußen je Arbeitnehmerzeile im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 889 mit Art 0 angegeben.

Die Berechnungsgrundlage für erstattete Verkehrsbußen, die beitragspflichtig sind, ist anzugeben.

Bei Eingabe der DmFA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage bei den zu zahlenden Beiträgen des jeweiligen Arbeitnehmers einzugeben.

Außergesetzliche Pensionen - zusätzlicher Beitrag von 1,5 %

Neben dem Beitrag von 8,86% schuldet der Arbeitgeber ab dem 4. Quartal 2012 im vierten Quartal jedes Beitragsjahres (das Jahr n) einen Zusatzbeitrag. Dieser Beitrag bezieht sich auf die Arbeitnehmer, die an eine Pensionsregelung des Arbeitgebers angeschlossen sind und die nachfolgenden Bedingungen erfüllen.

Betroffene Arbeitgeber

Der Arbeitgeber schuldet diesen Sonderbeitrag, wenn für mindestens einen seiner Arbeitnehmer die bezahlten Beträge für den Aufbau einer ergänzenden Pension und die Prämien für eine Todesfalldeckung die jährliche Grenze von 30.000 EUR (31.836,00 EUR für das Beitragsjahr 2017) überschritten werden.

Berechnung des Beitrags

1. Grundprinzipien

Der Beitrag von 1,5 % wird anhand der positiven Differenz zwischen X und Y berechnet.

X entspricht der Summe aus

1. den Beträgen, die dem (den) Konto (Konten) während des Jahres vor dem Beitragsjahr für den Aufbau einer ergänzenden Ruhestands- und/oder Hinterbliebenenpension zugunsten des Arbeitnehmers zugeordnet wurden, und
2. dem Betrag der Prämie(n) zur Deckung des Todesfallrisikos des Arbeitnehmers, der vom Pensionsträger während des Jahres, das dem Beitragsjahr vorausgeht, angefordert wurde, um dieses Risiko zu decken.

Die ergänzende Ruhestands- und/oder Hinterbliebenenpension und Deckung des Todesfallrisikos bezieht sich nur auf Situationen, in denen ein Pensionsträger mit der Erfüllung betraut wurde; ausgenommen sind Situationen, in denen die Finanzierung durch Rückstellungen auf der Passivseite der Bilanz des Unternehmens oder durch eine Unternehmensleiterversicherung erfolgt. Ferner kommen für das Beitragsjahr 2014 diejenigen Positionen nicht in Betracht, die gegebenenfalls auf dem Niveau des Sektors aufgebaut werden, dem der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers angehört.

Sowohl die vom Arbeitgeber als auch die vom Arbeitnehmer gezahlten Beträge müssen berücksichtigt werden, um festzustellen, ob der Grenzbetrag überschritten wurde oder nicht. Der Sonderbeitrag wird jedoch nur für den Arbeitgeberanteil am Aufbau der ergänzenden Pension und der Todesfalldeckung berechnet, nicht für den Teil des Arbeitnehmers, der die Grenze überschreitet.

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt 25.000 EUR und der Arbeitnehmer zahlt 40.000 EUR. Der Grenzbetrag für das Beitragsjahr 2012 wird um 35.000 EUR überschritten, aber der Beitrag wird nur auf die 25.000 EUR berechnet, die vom Arbeitgeber gezahlt werden.

Y beträgt 31.836,00 EUR für das Beitragsjahr 2017.

Dieser Betrag wird ab 2013 gemäß dem Gesetz vom 02.08.1971 indiziert.

Vorangegangene Beträge:

- 30.000,00 EUR für das Beitragsjahr 2012
- 31.212,00 EUR für das Beitragsjahr 2013, 2014, 2015 und auch für 2016

2. Beträge für die Berechnung von X berücksichtigen

A. Für den Aufbau einer ergänzenden Ruhestands- und Hinterbliebenenpension bestimmte Beträge

a) Individualisierbarer Pensionsplan

Zugrunde gelegt werden die Beträge, die dem Konto des Arbeitnehmers während des Jahres vor dem Beitragsjahr zugeordnet wurden. Für das Beitragsjahr 2012 werden die Beträge im Laufe des Jahres 2011 gezahlt.

b) Nicht individualisierbarer Pensionsplan

Ist kein Konto für den Aufbau einer ergänzenden Ruhestands- und/oder Hinterbliebenenpension für den betreffenden Arbeitnehmer vorhanden, wird der Differenzbetrag der erworbenen Rücklagen berücksichtigt; wenn dieser Betrag positiv ist, handelt es sich um den Differenzbetrag zwischen den erworbenen Rückstellungen, die am 1. Januar des Beitragsjahres (n) berechnet wurden, und denjenigen, die am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr (n-1) berechnet wurden. Vor der Ermittlung dieser Differenz werden die am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr erworbenen Rücklagen mit einem Zinssatz von 6 % kapitalisiert.

Für das Beitragsjahr 2012 erfolgt die Berechnung der Differenz wie folgt: die am 01.01.2012 erworbenen Rücklagen – (die am 01.01.2011 erworbenen Rücklagen x 1,06).

Sonderfälle.

Falls die Pensionsregelung oder das Pensionsabkommen ein anderes Datum für die Neuberechnung vorsehen, werden die erworbenen Rücklagen am nächstliegenden Neuberechnungsdatum während des Jahres vor dem Beitragsjahr und während des Jahres vor diesem Jahr berechnet.

Beispiel: Das im Abkommen vorgesehene Berechnungsdatum ist der 1. April jedes Jahres. Für das Beitragsjahr 2012 erfolgt die Berechnung der Differenz wie folgt: die am 01.04.2011 erworbenen Rücklagen – (die am 01.04.2010 erworbenen Rücklagen x 1,06).

Wenn die erworbenen Rücklagen aufgrund eines besonderen Ereignisses, das während des Aufbaus der Pension eingetreten ist (Neubeitritt, Tod, individuelle Übertragung der Rücklagen an eine andere Einrichtung...), nicht am vorgesehenen Datum berechnet werden können, werden sie wie folgt berechnet:

- die erworbenen Rücklagen, die normalerweise am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr (n-1) zu berechnen sind, zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach dem 1. Januar des Jahres (n-1) oder zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach der Neuberechnung des Jahres (n-2).
- die erworbenen Rücklagen, die normalerweise am 1. Januar des Beitragsjahres (n) zu berechnen sind: zum letzten Zeitpunkt vor dem 1. Januar des Jahres (n) oder vor der Neuberechnung des Jahres (n-1).

Vor Ermittlung dieser Differenz werden die normalerweise am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr berechneten erworbenen Rücklagen mit einem Zinssatz von 6 % kapitalisiert.

B. Zur Deckung des Todesfallrisikos bestimmte Beträge (sofern nicht bereits in A enthalten)

a) Individualisierbare Todesfallprämien

Zugrunde gelegt werden die Prämienbeträge, die zur Deckung des Todesfallrisikos während des Jahres vor dem Beitragsjahr bestimmt sind. Für das Beitragsjahr 2012 werden die Beträge im Laufe des Jahres 2011 gezahlt.

b) Nicht individualisierbare Todesfallprämien

Falls Todesfallprämien nicht individuell pro Arbeitnehmer in Abhängigkeit seines Alters berechnet werden, erhält man den zu berücksichtigenden Betrag durch Multiplikation der normalerweise im Todesfall geschuldeten Entschädigung, berechnet am 1. Januar des Jahres (n) (oder am voraussichtlichen Neuberechnungsdatum im Jahr (n-1), wenn dieses Datum nicht der 1. Januar ist), mit der Sterbewahrscheinlichkeit, die dem Alter entspricht, das der Arbeitnehmer im Jahr (n-1) erreicht.

Die Sterbewahrscheinlichkeit ergibt sich aus den Sterbetafeln in Artikel 24, § 6, 1° des Königlichen Erlasses vom 14.11.2003 über das Lebensversicherungsgeschäft, multipliziert mit 0,6.

Für das Beitragsjahr 2012: Sterbewahrscheinlichkeit, die dem Alter entspricht, das der Arbeitnehmer 2011 erreicht * im Falle des Todes die am 01.01.2012 (oder am Neuberechnungsdatum für 2011, falls dieses nicht der 1. Januar ist) geschuldete Entschädigung.

Höhe des Beitrags

Der Beitrag beträgt 1,5 % der Differenz zwischen X und Y, sofern sie positiv ist.

Folgendes wird von den zu berücksichtigenden Beträgen ausgeschlossen:

- die Beträge in Höhe der Rückstellungen, die unter den Bedingungen gemäß Artikel 515septies des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992 übertragen werden
- die Beträge in Höhe der Kapitalbeträge und Rückkaufswerte, die unter den Bedingungen gemäß Artikel 515novies des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992 übertragen werden
- die jährlichen Steuern auf Versicherungsverträge gemäß Titel V Buch II des Gesetzbuchs der verschiedenen Gebühren und Steuern
- der Sonderbeitrag von 8,86 %, der für diese Vorteile im Rahmen eines zweiten Pensionspfeilers geschuldet wird

Zu erledigende Formalitäten

Es ist ein Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist: Der Arbeitgeber gibt in seiner Meldung den Beitrag und den Gesamtbetrag an, für den der Beitrag für alle seine Arbeitnehmer zusammen geschuldet wird. Sogar wenn die Überschreitung des Grenzbetrags teilweise durch einen Arbeitnehmerbeitrag verursacht wird, ist in der Meldung nur der Arbeitgeberanteil anzugeben.

Wonach müssen Sie Ihren Versicherer fragen, um den richtigen Beitrag berechnen zu können?

Zur richtigen Berechnung dieses Beitrags müssen Sie sich an Ihren Versicherer wenden, um die erforderlichen Angaben zu erhalten. Da es sich um ergänzende Pensions- und Hinterbliebenenversicherungen von über 30.000 EUR handelt, ist davon nur eine relativ geringe Anzahl von Arbeitnehmern betroffen. Ihr Versicherer ist in der Regel über die Angaben informiert, die zur Berechnung dieses Beitrags notwendig sind. Er muss diese Angaben jedenfalls im Rahmen der Meldungen an die Datenbank Ergänzende Pensionen (DB2P) an Sigedis übermitteln. Auf der Website von Sigedis werden demnächst die Anweisungen für diese Meldung veröffentlicht.

Kurz gefasst, müssen Sie sich nach folgenden Angaben für die Arbeitnehmer erkundigen, für die Sie annehmen, dass der Schwellenwert für das Beitragsjahr 2012 überschritten werden kann.

- Falls es sich um eine Pensions- und/oder Hinterbliebenenversicherung handelt, bei der die überwiesenen Beträge dem Konto eines bestimmten Arbeitnehmers zugeordnet werden:
 - die für jeden betroffenen Arbeitnehmer 2011 bezahlten Beträge, sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberanteil.
- Falls es sich um eine Pensionsversicherung handelt, bei der die gezahlten Beträge NICHT einem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet werden:
 - die erworbenen Rücklagen zum 01.01.2011 und zum 01.01.2012 oder zu den oben dargelegten Zeitpunkten, falls es sich um Folgendes handelt:
 - eine Versicherung, die zu einem anderen Datum als dem 1. Januar neu berechnet wird,
 - ein Ereignis, das eine Berechnung zu den normalerweise vorgesehenen Zeitpunkten unmöglich machte.
- Falls es sich um eine Hinterbliebenenversicherung handelt, bei der die überwiesenen Beträge NICHT für einen bestimmten Arbeitnehmer dienen:
 - Der versicherte Betrag zum 01.01.2012 (oder zum oben dargelegten Zeitpunkt, falls es sich um eine Versicherung handelt, die zu einem anderen Zeitpunkt neu berechnet wird)
 - die Sterbewahrscheinlichkeit des Arbeitnehmers in Abhängigkeit seines Alters und Geschlechts.

Beispiel (Beitragsjahr 2012)

- Männlicher Arbeitnehmer, geboren am 02. Februar 1966.
- Jährlicher Bruttolohn: 200.000 EUR
- Zwei Pensionsplänen angeschlossen:
 - Plan mit festen Beiträgen (persönlicher Pensionsplan mit Todesfalldeckung, verwaltet auf Basis einer gemischten Versicherung): 3.000 EUR pro Monat werden vom Arbeitgeber bezahlt und der Arbeitnehmer zahlt ebenfalls 3.000 EUR pro Monat.
 - Plan mit festem Ertrag, verwaltet mit kollektiver Kapitalisierung zum Aufbau einer ergänzenden Pension. Vorgesehener Zeitpunkt der Neuberechnung: 01. März. Zum 01.03.2011 erworbene Rücklagen: 200.000 EUR. Zum 01.03.2011 erworbene Rücklagen: 160.000 EUR.
- Todesfalldeckung, durch die Veränderung der Rücklagen nicht vorgesehen und nicht individualisierbar: 3 Mal den Bruttojahreslohn. Q45 (Sterbewahrscheinlichkeit im Alter von 45 Jahren gemäß Tabelle MK) = 0,004862.

Plan mit festem Beitrag:

Arbeitgeberanteil: $3.000 \text{ EUR} \times 12 = 36.000 \text{ EUR}$

Arbeitnehmeranteil: $3.000 \text{ EUR} \times 12 = 36.000 \text{ EUR}$

Eine Todesfalldeckung ist vorhanden, sie wird aber durch Beiträge finanziert, die dem Konto des Arbeitgebers zugeordnet werden, da es sich um eine gemischte Versicherung handelt. Sie ist daher getrennt zu berechnen.

Plan mit festem Ertrag:

Kollektive Kapitalisierung für den Aufbau der ergänzenden Pension: $200.000 \text{ EUR} - (160.000 \text{ EUR} \times 1,06) = 30.400 \text{ EUR}$

Nicht individualisierbare Todesfalldeckung: $3 \times 200.000 \text{ EUR} \times (0,004862 \times 0,6) = 1.750,32 \text{ EUR}$

Für die Berechnung zu berücksichtigender Gesamtbetrag:

$36.000,00 \text{ EUR} + 36.000,00 \text{ EUR} + 30.400,00 \text{ EUR} + 1.750,32 \text{ EUR} = 104.150,32 \text{ EUR}$

Der Grenzbetrag von 30.000 EUR wird um 74.150,32 EUR überschritten

Arbeitgeberanteil: 68.150,32 EUR

Arbeitnehmeranteil: 36.000 EUR

Betrag des geschuldeten Beitrags (nur der Arbeitgeberanteil): $68.150,32 \times 1,5\% = 1.022,25 \text{ EUR}$

 Außergesetzliche Pensionen: - zusätzlicher Beitrag von 1,5 % - zusätzliche Informationen

In der Dmfa wird der Zusatzbeitrag von 1,50 % für außergesetzliche Pensionen pro Arbeitgeber global im Feld 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit Arbeitnehmerkennzahl 867 angegeben. Die Meldung ist nur im vierten Quartal jedes Jahres möglich.

Es ist zulässig, alle Daten des Unternehmens unter einer einzigen Arbeitgeberkategorie anzugeben.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden. Sie entspricht der Summe aller Beträge, für die für alle betreffenden Arbeitnehmer der Beitrag geschuldet wird.

Bei der Einreichung der Dmfa per Internet ist die Berechnungsgrundlage zu den Beiträgen anzugeben, die für das ganze Unternehmen zu zahlen sind, und der Beitrag wird automatisch berechnet.

Sonderbeitrag Beendigungsentschädigungen für den Betriebsschließungsfonds

Betroffene Arbeitgeber

Ab 01.01.2014 schuldet der Arbeitgeber einen besonderen Ausgleichsbeitrag für die Entlassungsentschädigung, wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers 44.509,00 EUR erreicht oder überschreitet. Es handelt sich hier nur um Entlassungsentschädigungen, die der Arbeitgeber zahlen muss:

- wenn er den unbefristeten Arbeitsvertrag ohne Kündigung oder mit ungenügender Kündigungsfrist beendet.
- wenn er den befristeten Arbeitsvertrag frühzeitig beendet.
- wenn er den Arbeitsvertrag für eine genau definierte Arbeit vor Abschluss der Arbeit beendet.
- wenn der Arbeitsvertrag im gemeinsamen Einvernehmen beendet wird.

Es handelt sich zudem um Eingliederungsentschädigungen, die gezahlt werden, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wird.

Der Sonderbeitrag wird daher nicht für folgende Entschädigungen geschuldet:

- die Entschädigungen, die auf Basis einer Klausel für den Wettbewerbsverzicht und die Nichtabwerbung sowie der Ausgleich für einen Handelsvertreter (Entschädigungen, die als Lohn gelten)
- Schutzentschädigungen und andere Entschädigungen, die vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind (siehe Ende Arbeitsvertrag)
- Entschädigungen, die aufgrund einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags von Personalvertretern und Gewerkschaftsvertretern geschuldet werden (Schutzentschädigungen, die als Lohn gelten)

Höhe des Beitrags

Der Beitrag wird auf den Teil der Entlassungsentschädigung berechnet, der auf Basis der ab 01.01.2014 erbrachten Leistungen aufgebaut wird.

Das bedeutet, dass der Betrag nur für den Betrag der Entlassungsentschädigung zu zahlen ist, der geschuldet wird, wenn der Arbeitnehmer nach dem 31.12.2013 eingestellt wurde.

Beispiel

Ein Angestellter, der ab 01.01.2013 mit einem unbefristeten Vertrag eingestellt wurde, wird am 30.04.2014 entlassen. Der Arbeitgeber zahlt ihm eine Entlassungsentschädigung, die auf Basis seiner vollständigen Beschäftigungsperiode berechnet wird. Sein Jahreslohn wird auf Basis des Lohns und der Leistungen für Januar und Februar 2014 berechnet und beträgt 55.000,00 EUR.

Der Sonderbeitrag ist nur für den Teil der Entschädigung zu zahlen, der sich auf 2014 bezieht. Aufgrund des Dienalters, das der Arbeitnehmer 2014 erworben hat, verfügt er über einen Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe seines Lohns von 4 Wochen. Der Sonderbeitrag wird daher in diesem Fall auf der Grundlage der Entlassungsentschädigung in Höhe des Lohns von 4 Wochen geschuldet.

Auch wenn der Arbeitsvertrag im gemeinsamen Einvernehmen beendet wurde, ist der Beitrag nur für den Teil der Entlassungsentschädigung zu zahlen, der sich auf den Zeitraum ab 01.01.2014 bezieht. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall den Betrag der Entlassungsentschädigung in

Abhängigkeit der Leistungen festlegen.

Beispiel

Ein seit 01.01.2013 beschäftigter Angestellter vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass sein Arbeitsvertrag im gemeinsamen Einvernehmen am 28.02.2014 beendet wird. In gegenseitigem Einverständnis zahlt ihm der Arbeitgeber eine pauschale Entlassungsentschädigung von 9.519,21 EUR. Sein Jahreslohn wird auf Basis des Lohns und der Leistungen für Januar und Februar 2014 berechnet und beträgt 55.000,00 EUR.

Der Sonderbeitrag ist nur für den Teil der Entschädigung zu zahlen, der sich auf 2014 bezieht. Dies kann auf Basis der Anzahl Wochen berechnet werden: $9.519,21 \times \frac{9}{61} = 1.404,47$ EUR. Der Arbeitgeber schuldet dafür einen Beitrag von 2 %, d. h. 28,09 EUR.

Wenn der Arbeitnehmer bei der Entlassung eine höhere Entlassungsentschädigung als gesetzlich vorgesehen erhält, werden auch Beiträge für den Teil dieser zusätzlichen Entschädigung, die sich auf 2014 bezieht, geschuldet. Diese Periode muss ebenfalls vollständig unter Lohncode 3 angegeben werden.

Beispiele

2. Ein Arbeitnehmer wird am 30.04.2014 entlassen und hat Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 20 Wochen Lohn. Der Arbeitgeber zahlt ihm eine Entschädigung in Höhe von 30 Wochen auf Basis seiner Leistungen während seiner vollständigen Beschäftigungsperiode.

Der Arbeitgeber gewährt ihm in diesem Fall eine zusätzliche Entschädigung von 10 Wochen Lohn. Nur für den Teil, der sich auf 2014 bezieht, wird der Beitrag geschuldet. Dieser Teil kann durch anteilige Berechnung der Leistungen festgelegt werden. Auf Basis der Leistungen für 2014 erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 6 Wochen Lohn ($4 \times 30/20$).

2. Ein Arbeitnehmer wird am 30.04.2014 entlassen und hat Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 20 Wochen Lohn. Der Arbeitgeber zahlt eine Entschädigung in Höhe von 30 Wochen. Auf Basis der Zuteilungsmodalitäten wird ersichtlich, dass sich die 10 zusätzlichen Wochen auf die Periode vor 2014 beziehen.

Für diese zusätzliche Entschädigung wird in diesem Fall kein Beitrag geschuldet.

In bestimmten Situationen, wie die Beendigung des Arbeitsvertrags während der Kündigungsfrist, ist es möglich, dass der Betrag der Entlassungsentschädigung, der fällig wird, wenn der Arbeitnehmer nach dem 31.12.2013 eingestellt wurde, die tatsächlich gezahlte Entlassungsentschädigung übersteigt. In diesem Fall darf die Berechnungsgrundlage des Beitrags auf diese Entlassungsentschädigung begrenzt werden.

Der Beitragsprozentsatz hängt vom Jahreslohn des Arbeitnehmers ab und beträgt:

- 1%, wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers $\geq 44.509,00$ EUR und $< 54.509,00$ EUR
- 2%, wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers $\geq 54.509,00$ EUR und $< 64.509,00$ EUR
- 3%, wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers $\geq 64.509,00$ EUR

Der Jahreslohn wird auf Basis der Lohn- und Leistungsangaben des letzten Quartals berechnet, in dem die Leistungen erbracht wurden, für die Lohn geschuldet wurde. Die Berechnung geschieht folgendermaßen:

- für Vollzeitarbeitnehmer: $(A/B) \times 260$
- für Teilzeitarbeitnehmer: $[(A/C) \times D/5] \times 260$

Wobei:

A = Betrag des Bruttolohns, der angegeben wird unter Lohncode 1. Für Arbeitnehmer, deren Urlaubsgeld durch eine Urlaubskasse ausgezahlt wird, wird der Betrag mit 1,08 multipliziert.

B = Anzahl der unter Leistungscode 1 angegebenen Tage

C = Anzahl der unter Leistungscode 1 angegebenen Stunden

D = Anzahl der Stunden der Referenzperson

 Zusätzliche Informationen - Sonderbeitrag für Entlassungsentschädigungen

In der DmFA wird dieser Beitrag für Entlassungsentschädigungen im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 812 angegeben:

- mit Typ 1, wenn der Referenzjahreslohn zwischen 44.509 € und 54.508 € beträgt
- mit Typ 2, wenn der Referenzjahreslohn zwischen 54.509 € und 64.508 € beträgt
- mit Typ 3, wenn der Referenzjahreslohn mehr als 64.508 € beträgt

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden. Diese Berechnungsgrundlage entspricht dem Teil der Entlassungsentschädigung (Lohncode 3), der sich auf die nach dem 01.01.2014 erbrachten Leistungen bezieht.

Bei Eingabe der DmFA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage bei den zu zahlenden Beiträgen des jeweiligen Arbeitnehmers einzugeben.

Pensionsbeitrag statutarische Beamten

Ab 2015 nimmt das LSS die Beiträge zur Finanzierung der Pension von statutarischen Beamten ein.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die statutarische Beamte beschäftigen und Beiträge zahlen, die für eine Behördenpension bestimmt sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle statutarischen Beamten, mit Ausnahme der Diener des römisch-katholischen Gottesdienstes.

Wir weisen jedoch darauf hin, dass Beamten, die ihren Verwaltungssitz im Ausland haben (z. B. Diplomaten, bestimmte Militärpersonen...), derzeit nicht beim LSS gemeldet werden müssen, da für sie keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Für diese Beamten werden jedoch die Pensionsbeiträge geschuldet. Für sie sind diese Beträge ab 2015 ebenfalls an das LSS zu zahlen.

Höhe des Beitrags

Es handelt sich um folgende Beiträge:

- den persönlichen Beitrag statutarische Beamte von 7,5 %
- den persönlichen Beitrag Leiter von 1,5 %
- den Arbeitgeberbeitrag statutarische Beamte
- den Arbeitgeberbeitrag Leiter
- 13,07 % auf das Urlaubsgeld (es betrifft nur die statutarischen Beamten der unter dem Ausgleichsbeitrag genannten Verwaltungen)

Ab 2015 werden diese Beiträge vom LSS eingenommen.

Dies bedeutet nur eine Veränderung des Empfängers des Beitrags; an der Berechnungsweise ändert sich nichts.

Beiträge für die Periode vor 2015

Die Beiträge für die mit den Löhnen vom Dezember 2014 endende Periode ändern sich nicht. Sie müssen direkt an den FPD gezahlt werden. Dies gilt auch für die zusätzlichen Zahlungen, die 2015 und später geleistet werden und sich auf diesen Zeitraum beziehen. Auch Berichtigungen für zu viel gezahlte Beiträge für diesen Zeitraum müssen direkt mit dem FPD geregelt werden.

Beiträge für die Periode ab 2015.

Diese Beiträge sind, wie bereits erläutert, an das LSS zu zahlen. Die Zahlung dieser Beiträge muss getrennt von der Zahlung der normalen Sozialversicherungsbeiträge erfolgen.

Die Grundlage, auf der die Pensionsbeiträge berechnet werden, kann sich etwas von den normalen Sozialbeiträgen unterscheiden. Deshalb muss die Berechnungsgrundlage des Pensionsbeitrags in der Meldung separat angegeben werden. In der Regel ist die Berechnungsgrundlage dieses Beitrags etwas niedriger als die der normalen Beiträge, da für eine Reihe von Vorteilen keine Pensionsbeiträge geschuldet werden (z. B. Jahresendprämie). Nähere Erläuterungen zu den Gehaltszuschlägen, die für die Pension berücksichtigt werden, finden Sie auf der Website des FPD (http://www.pdos.fgov.be/pdos/employers/employers_1061.htm)

In manchen Fällen ist die Berechnungsgrundlage dieses Beitrags höher als die der normalen Sozialversicherungsbeiträge. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Laufbahnendregelung 4/5 oder Halbzweitleistungen erbringen. Für sie werden die Pensionsbeiträge auf den Lohn geschuldet, den sie erhalten hätten, wenn sie weiterhin vollzeitlich gearbeitet hätten (in diesem Fall muss der Arbeitgeber den Betrag des persönlichen Beitrags in Höhe von 7,5 % für den Unterschied zwischen dem tatsächlich bezahlten Lohn und den fiktiven Vollzeitlohn selbst begleichen).

Informationen über den Ausgleichsbeitrag für die statutarischen Beamten sind erhältlich bei Koen Saeys, Abteilung Haushalt, Buchhaltung & Statistik, Föderalen Pensionsdienstes (FPD), Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40/30, 1060 Brüssel, Tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@pdos.fgov.be.

Zu erledigende Formalitäten

Die Grundregel lautet, dass diese Beiträge spätestens am 5. Tag des Monats nach dem Monat, auf den sie sich beziehen, fällig sind.

Ab dem ersten Quartal 2016 wird die Zahlung dieser Beiträge in die Vorschussrechnungen übernommen.

Weitere Informationen über die Art der Zahlung dieser Beiträge erhalten Sie beim LSS per E-Mail an ilse.selderslaghs@rsz.fgov.be oder telefonisch unter der Rufnummer 02 509 36 18.

 Zusätzliche Informationen - Pensionsbeitrag für die statutarischen Beamten

contribution_public_servant_sector_tech

In der DmfA wird der Beitrag für die Pension der statutarischen Beamten je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ angegeben

- für die statutarischen Personalmitglieder mit Kennzahl 675 oder 676 (statutarisches Personal im Ausland) : unter der 815

- mit Typ 0 nur für den persönlichen Beitrag von 7,5%
(für die Kennzahl 676 ist der Typ immer 0)
- mit Typ 1 für den persönlichen Beitrag und den normalen Arbeitgeberbeitrag
- mit Typ 2,4,5,6 für den persönlichen Beitrag und den abweichenden Arbeitgeberbeitrag
- mit Typ 3 oder 7 für den abweichenden Arbeitgeberbeitrag nur dann, wenn sich die Berechnungsgrundlage von derjenigen des persönlichen Beitrags unterscheidet (in Kombination mit Typ 0)

- für die mit Kennzahl CT 675 in der Kategorie 050 angegebenen regionalen Empfänger: mit Arbeitnehmerkennzahl 818

- mit Typ 0 für den persönlichen Beitrag und den Arbeitgeberbeitrag

- für Leiter im öffentlichen Sektor angegeben mit Kennzahl 673: mit Arbeitnehmerkennzahl 816 angegeben

- mit Typ 0 nur für den persönlichen Beitrag von 1,5%
- mit Typ 1 für den persönlichen Beitrag und den normalen Arbeitgeberbeitrag

Für jeden betroffenen Arbeitgeber wird die jeweilige Art des Beitrags dem LSS vom FPD mitgeteilt.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden. Diese Berechnungsgrundlage kann geringfügig von der Berechnungsgrundlage der normalen Beiträge abweichen.

Bei Eingabe der Meldung per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage bei den zu zahlenden Beiträgen der jeweiligen Person anzugeben.

Ab 1/2017 muss, wenn die Berechnung des Beitrags auf einer abweichenden Berechnungsgrundlage erfolgt, das Feld 01176 „Beitrag Behördenpension für statutarische Arbeitnehmer“ im Feld 90313 „Beschäftigung – Informationen“ mit dem Wert „1“ ausgefüllt werden.

 Zusätzliche Informationen - Beitrag auf das Urlaubsgeld für die statutarischen Beamten

In der DmfA wird ab dem 1. Quartal 2015 der Ausgleichsbeitrag für die Pensionen auf das Urlaubsgeld der statutarischen Beamten im öffentlichen Sektor geschuldet, global angegeben im Feld 90002 „An eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit Arbeitnehmerkennzahl 817.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden. Dies entspricht dem Gesamtbetrag des Urlaubsgelds, das für alle statutarischen Personalmitglieder gezahlt wird.

Bei Eingabe per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage anzugeben und der Beitrag wird automatisch berechnet.

Beitragsermächtigungen

Einleitung

Grundsätzliches

Arbeitgeber finden hier eine Übersicht der Beitragsermäßigungen, die sie beanspruchen können. Wir erörtern nacheinander die harmonisierte Ermäßigung, die ab 2004 anwendbar ist und durch das Programmgesetz vom 24.12.2002 eingeführt wurde, sowie eine Reihe spezifischerer Ermäßigungen:

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit den Merkmalen der Ermäßigung finden Sie einige Rubriken: „Betroffene Arbeitgeber“, „betroffene Arbeitnehmer“, „Betrag der Ermäßigung“, „zu erledigende Formalitäten“ und „zulässige Kumulierungen“.

Papierbescheinigungen

Durch die Einführung der DmFA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden die „Papier“-Bescheinigungen abgeschafft, außer in einem Fall: die Bescheinigung für die Anwendung der Beteiligung am nicht-kommerziellen Sektor.

Kumulierungen

Die Beitragsermäßigungen in der DmFA werden im Grunde auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Gesetzliche Bestimmungen, die die verschiedenen Ermäßigungen regeln, sehen einige Kumulierungsbeschränkungen vor. Sie bestimmen mit anderen Worten, ob zwei Ermäßigungen gemeinsam angewandt werden dürfen oder nicht. Als allgemeine Regel gilt, dass die Sonderermäßigungen, außer der Ermäßigung „Maribel sozial“, auf der gleichen Beschäftigungszeile weder miteinander noch mit der harmonisierten Ermäßigung kumulierbar sind. Die Kumulierungen im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden separat erörtert.

Wenn Sie für einen Arbeitnehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z.B. ist der Arbeitnehmer am Quartalsanfang bei Ihnen im Dienst und er tritt – nach einem Dienstaustritt – nach einigen Wochen wieder den Dienst bei Ihnen an), können Sie auf Beiträge bezüglich der ersten Beschäftigungszeile Ermäßigung A und auf Beiträge bezüglich der zweiten Beschäftigungszeile Ermäßigung B anwenden, sogar dann wenn beide Ermäßigungen in gesetzlicher Hinsicht nicht kumuliert werden dürfen. Tatsächlich läuft ein Kumulierungsverbot zwischen zwei Ermäßigungen darauf hinaus, dass beide zusammen nicht auf die Beiträge angerechnet werden dürfen, die sich auf ein und dieselbe Beschäftigungszeile beziehen.

Für die Kumulierung der Ermäßigung „Maribel sozial“ mit anderen Ermäßigungen gelten Sonderregeln. Pro Arbeitnehmer mit Recht auf die Ermäßigung „Maribel sozial“, überweist das LSS nämlich den Pauschalbetrag direkt an die dazu eingerichteten Sozialfonds. Pro Arbeitnehmer muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden.

Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen

Einleitung

Lohnsumme (W)

W ist die Lohnsumme, die je Beschäftigungszeile alle drei Monate angegeben wird (zu 100 %), ausgenommen

- die Entschädigungen, die infolge einer Kündigung des Arbeitsvertrages bezahlt werden, sofern diese in Arbeitsdauer ausgedrückt werden,
- die Jahresendprämien, die von Dritten gezahlt werden,
- die Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind,
- das einfache Abgangsurlobsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt,
- der Flexi-Lohn und der Überstundenlohn im Horeca-Sektor,
- einige befreite Entschädigungen, die in der DmAPPL angegeben sind.

Es geht um die Lohncodes

- (DmFA) 1, 2, 4, 5 und 12,
- (DmAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 und 993.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für

- (DmFA) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 oder 9 (Vertragsbruchentschädigung) oder mit Lohncode 22 (Flexi-Lohn) und für die unter Lohncode 6, 7, 11, 13 und 23 angegebenen Beträge.
- (DmAPPL) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 130 oder 132 (Entlassungsentschädigung) und auf die Beträge angegeben unter dem Lohncode 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX und 5XX .

Siehe Beispiele.

Für Arbeitnehmer, für die eine Jahresendprämie durch einen Dritten (z. B. einen Fonds für Existenzsicherheit) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (W) für das 4. Quartal um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Unternehmen für Aushilfsarbeit, und dies im 1. Quartal. Nach dieser Erhöhung wird W auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Referenzquartalslohn (S)

Der Referenzquartalslohn S oder die Umsetzung des Reallohns in einen Referenzlohn wird wie folgt berechnet (pro Beschäftigungszeile):

- Für eine Beschäftigung, die ausschließlich in Tagen angegeben wird: $S = W \times (13 \times D / J)$
wobei J = X ohne die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter, die nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, Flexi-Urlaubstage, die Ausgleichsruhetage im Bausektor und Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;
wobei D = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;
- Für die in Tagen und Stunden angegebene Beschäftigung ist dies: $S = W \times (13 \times U / H)$
wobei H = Z ohne die Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen, Stunden, die mit den nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA oder mit den Flexi-Urlaubstagen gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Bausektor und Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;
wobei U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist.

($13 \times D / J$) und ($13 \times U / H$) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird; S wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5 DmfA), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitgeber, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kamen (die alten Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 sind nicht mehr anwendbar).

Ermäßigungsbetrag

Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung (P_s) als auch bei der Zielgruppenermäßigung (P_g) wird der Leistungsbruch (μ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multiplikator (β_s und β_g) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen. Die Summe von P_s und P_g ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag in Höhe von 1,60 % berechnet wird, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, sowie auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungsfonds.

Die Ermäßigung darf ebenfalls nicht auf den Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Bedienstete im öffentlichen Sektor angewandt werden (DmfA).

Wenn die Summe von P_s und P_g den Betrag der Arbeitgeberbeiträge der Regelungen überschreitet, auf die die Ermäßigung angewandt werden kann, wird zunächst der Betrag der Zielgruppenermäßigung und danach der Betrag der strukturellen Ermäßigung verringert.

Einfaches Abgangsurlobsgeld (Urlaubsregelung im Privatsektor), das ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne. Auf dieses einfache Abgangsurlobsgeld kann die harmonisierte Ermäßigung auch nicht angewandt werden. Der Teil des Urlaubsgelds, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, der vom vorigen Arbeitgeber verfrüht ausgezahlt wurde, ist sehr wohl Bestandteil der Lohnsumme und wird daher bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne berücksichtigt. Siehe Beispiele.

Die Ermäßigung der Beiträge, auf die ein Arbeitgeber Recht hat, kann ganz oder teilweise bei den Arbeitgebern einbehalten werden, die unberechtigt ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge nicht nachkommen oder die für schuldig befunden werden, Arbeiten durch einen Arbeitnehmer ausführen zu lassen, für den dem Landesamt für soziale Sicherheit keine Beiträge gezahlt wurden.

Bestimmen der Leistungsbruchzahl μ („MU“)

Es muss zwischen den Beschäftigungen unterschieden werden, die nur in Tagen, und solchen, die in Tagen und Stunden angegeben werden:

- in Tagen angegeben: $\mu = X / (13 \times D)$
wobei X = Anzahl der Arbeitsstunden und der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht;
wobei D = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;
- Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden: $\mu = Z / (13 \times U)$
wobei Z = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.
wobei U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist.

μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Völlig unberücksichtigt bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca bei der Berechnung von $\mu_{(glob)}$, μ , ...

Anhand des Leistungsbruchs μ werden die Ermäßigungsbeträge proportional festgelegt. Die Summe aller μ ergibt die gesamte Leistung des Arbeitnehmers $\mu_{(glob)}$. Anhand von $\mu_{(glob)}$ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat.

Fester Multiplikator β („beta“)

Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab und kann für die strukturelle - und Zielgruppenermäßigung verschieden sein:

Für die strukturelle Ermäßigung (β_s):

- wenn $\mu_{(glob)} < 0,55$, dann entspricht $\beta_s = 1,18$;

- wenn μ (glob) $\geq 0,55$ und $< 0,80$, dann entspricht $\beta_s = 1,18 + ((\mu \text{ (glob)} - 0,55) \times 0,28)$;
- wenn μ (glob) $\geq 0,80$, dann entspricht $\beta_s = 1/\mu$ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

Für die Zielgruppenermäßigung (β_g):

- wenn μ (glob) $< 0,55$, dann entspricht $\beta_g = 1$;
- wenn μ (glob) $\geq 0,55$ und $< 0,80$, dann entspricht $\beta_g = 1 + ((\mu \text{ (glob)} - 0,55))$;
- wenn μ (glob) $\geq 0,80$, dann entspricht $\beta_g = 1/\mu$ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

β wird nie gerundet.

Indem der Wert von β variiert wird, kann sowohl eine minimale Leistungsgrenze als auch eine Gleichsetzung von Teilzeitleistungen mit Vollzeitleistungen eingeführt werden, je nach der Gesamtheit der Leistungen beim gleichen Arbeitgeber.

Wenn μ (glob) $< 0,275$, wird der feste Multiplikator β_s und $\beta_g = 0$, außer:

- für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigt sind, für die keine Untergrenze gilt; es sind Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt (für die strukturelle- und Zielgruppenermäßigung),
- ab dem 01.04.2004 für Arbeitnehmer, die mit mindestens einem Halbzearbeitsvertrag beschäftigt werden, d. h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht. Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzearbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden,
- ab 01.04.2007 für Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigung von ‚bezuschusstem Vertragspersonal‘ oder ‚vertraglichen Ersatzkräften öffentlicher Sektor‘ (sowohl für die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusstes Vertragspersonal‘ oder ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigungen eines Künstlers (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung Künstler),
- ab dem 01.01.2014 für die Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes (DmfAPPL) beschäftigt sind.

Kombinationen

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden.

Die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung sind nicht mit irgendeiner anderen Arbeitgeberbeitragsermäßigung kumulierbar, mit Ausnahme der Maribel sozial-Ermäßigung, die eigentlich eine Einbehaltung der klassischen Arbeitgeberbeiträge darstellt, um besondere Beschäftigungsfonds im nichtkommerziellen Sektor zu finanzieren. Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende und die damit verbundenen Übergangsmaßnahmen sind hingegen mit der „Maribel sozial“-Ermäßigung nicht kumulierbar.

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Die Pauschale beträgt ab 01.04.2016:

- 409,37 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste (318.xx)
- 447,24 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)
- 442,83 EUR für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors fallen
- 443,86 EUR für alle anderen Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt.

Die Pauschale ‚soziale Maribel‘ muss nicht bei einem Arbeitnehmer abgezogen werden, wenn der Arbeitgeber für ihn eine der folgenden Zielgruppenermäßigungen erhält

- ‚langfristig Arbeitsuchende‘ (nur für Arbeitgeber DmFA) oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusstes Vertragspersonal‘,
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes‘ (DmfAPPL).

Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen. Für Arbeitnehmer von beschützten Werkstätten gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial“-Betrag darf NIEMALS vorher abgezogen werden

Für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für das ‚bezuschusste Vertragspersonal KE Nr. 474 der lokalen Verwaltungen‘ (DmfAPPL) erhält, kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den Lohnermäßigungsbeitrag begrenzt.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbruchzahlen (μ / μ (glob)) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende“ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, oder die Zielgruppenermäßigung „bezuschusstes Vertragspersonal“, „vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor“ oder „Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes“, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

Formalitäten

Pro Beschäftigungszeile gibt der Arbeitgeber die strukturelle Ermäßigung und eine einzige Zielgruppenermäßigung an, auf die er Anspruch erheben kann. Die Belege zur Untermauerung der Zielgruppenermäßigung muss er in der Verjährungsfrist aufbewahren und auf Anfrage des Landesamtes für Soziale Sicherheit vorlegen können.

Bei einer Fusion, Aufspaltung oder Fortsetzung kann der neue Arbeitgeber in einigen Fällen weiterhin die Ermäßigung beanspruchen.

Diesbezüglich muss zwischen den Ermäßigungen unterschieden werden, die jedes Quartal pro Arbeitnehmer nur in Abhängigkeit von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe dieses Quartals zu entsprechen ist, und Ermäßigungen, die ab einem bestimmten Zeitpunkt anhand von Kriterien gewährt werden, für die zusätzlich einige Bedingungen im Laufe des Quartals zu erfüllen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird.

Ermäßigungen, die nur anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird:

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonien
- kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige
- Zielgruppenermäßigung Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor)
- Zielgruppenermäßigung bezuschusstes Vertragspersonal
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst
- Zielgruppenermäßigung Tageseltern
- Zielgruppenermäßigung Künstler
- Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt sind

Da jedes Quartal sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Bedingungen neu entsprechen müssen, ist die Ermäßigung unabhängig von einer etwaigen Übernahme, Fusion, Umgestaltung usw.

Ermäßigungen, die anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird, und für die einige zusätzliche Bedingungen zum Zeitpunkt des Dienstantritts zu erfüllen sind:

- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – nicht in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für Einstellungen
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – Flandern
- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung
- Zielgruppenermäßigung Hauspersonal

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeitgeber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wird das Recht auf diese Ermäßigungen im Grunde verwirkt, außer die Anfangsbedingungen werden erneut erfüllt. Das Programmgesetz vom 27.12.2004 sah einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden konnten. Der Spielraum für die weitere Anwendung der Ermäßigung richtete sich danach, ob es sich beim Arbeitgeber um ein Privatunternehmen handelte, das in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fiel, oder um eine VoG, eine Stiftung oder eine natürliche Person – mit oder ohne gewerbliche Tätigkeiten. Dies führte dazu, dass Gesellschaften, VoG, Stiftungen und natürliche Personen ungleich behandelt wurden.

Das Gesetz vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen versucht, diese unterschiedliche Behandlung aufzuheben. Der Gesetzgeber zielt darauf ab, dass natürliche Personen, VoG und Stiftungen unter faktisch gleichartigen Umstrukturierungsbedingungen wie bei juristischen Personen/Unternehmen die für die Fortsetzung in Betracht kommenden Ermäßigungen für den übrigen Zeitraum in Anspruch nehmen können. Konkret bedeutet dies:

- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen für VoG und Stiftungen ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen: die juristische Person, die Begünstigter einer juristischen Umstrukturierungsoperation im Sinne der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs ist (Fusion, Spaltung, Einbringung)
- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen beim Übergang der Aktivitäten und von Personal einer natürlichen Person zu einer juristischen Person ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen
- bei Erweiterung ist die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen auch beim Übergang der Aktivitäten und von Personal einer natürlichen Person/nichtrechtsfähigen Vereinigung zu einer natürlichen Person/nichtrechtsfähigen Vereinigung ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen
- diese Erweiterung der Fortsetzung der Ermäßigungen gilt nicht rückwirkend und ist daher nur möglich für Umstrukturierungsoperationen, die ab 01.01.2009, dem Datum des Inkrafttretens des betreffenden Artikels des Gesetzes vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen, erfolgt sind.

Diese Zielgruppenermäßigungen zielen insbesondere darauf ab, dass bestimmte Zielgruppen/Arbeitnehmer (wieder) aktiv und vollständig in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die neue Regelung soll dies in allen Fällen der Reorganisation gewährleisten, die über den Rahmen der Rechtseinheit hinausgehen. Aus pragmatischer Sicht bestätigt das LSS daher, dass der Arbeitgeber, die die Fortsetzung anwendet, erklärt, dass er sich in einer Position als Rechtsnachfolger befindet, wobei er bestätigt, dass er eventuell daran geknüpfte Verpflichtungen erfüllt:

- eine einfache Erklärung der juristischen Person/des Unternehmens und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Arbeitgebers, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der ursprünglichen VoG/Stiftung und der ihm/ihr nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers/der nichtrechtsfähigen Vereinigung und der nachfolgenden natürlichen Person/des nachfolgenden Arbeitgebers, der nachfolgenden nichtrechtsfähigen Vereinigung, dass der Übergang einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten.

Dieser Antrag muss mit dem Muster vorgenommen werden. Selbstverständlich werden diese Ermäßigungen nicht ohne Weiteres erworben, sondern

es müssen einige der nachstehenden aufgelisteten Bedingungen erfüllt werden:

- Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss abhängig von der Region, in der der junge Arbeitnehmer beschäftigt wird, der neue Arbeitgeber der Erstbeschäftigungsverpflichtung entsprechen.

Auch wird der Arbeitgeber, um diese Zielgruppenermäßigungen weiter beanspruchen zu können, für die sozialen Schulden der vorher bestehenden Rechtseinheiten solidarisch haftbar sein.

Möchte der Arbeitgeber die Ermäßigung fortsetzen, teilt er dies vorher ausdrücklich dem Kontrolldienst des LSS anhand des betreffenden Musters mit. Der Kontrolldienst wird dem Antragsteller seine Entscheidung mitteilen oder ggf. zusätzliche Dokumente anfordern. Wenn der neue Arbeitgeber die Ermäßigungen fortsetzen darf, wird der Kontrolldienst gleichfalls die Anzahl der restlichen Quartale melden, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf. Das LSS möchte auch darauf hinweisen, dass ein fehlerfreier und fristgerechter Antrag zur Fortsetzung bestimmter Zielgruppenermäßigungen auch Auswirkungen für die Aktivierungsunterstützungen hat, die vom LFA gewährt werden. Diese Einrichtung wird sich für die Fortsetzung der Arbeitsunterstützungen auf die Antwort des LSS basieren.

 Zusätzliche Informationen Dmfa - Sektoren, in denen eine Jahresendprämie gezahlt wird

Für Arbeitnehmer, die eine Jahresendprämie durch Vermittlung eines Drittzahlers erhalten, wird bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung der Quartalslohn (W) im 4. Quartal jedes Jahres um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Unternehmen für Aushilfsarbeit, und dies im 1. Quartal.

Es folgt die Liste der paritätischen Kommissionen, für die von einem Fonds für Existenzsicherheit eine Jahresendprämie gezahlt wird. Die automatischen Kontrollen der strukturellen Ermäßigung für die Dmfa 4/2015 und 1/2016 basieren auf dieser Liste.

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
XXX	125.02	015	4. Quartal	1,25
XXX	125.03	015	4. Quartal	1,25
XXX	139 ¹	015, 024	4. Quartal	1,25
XXX	301.04	015, 495	4. Quartal	1,25
XXX	301.05	015, 495	4. Quartal	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ² , 024, 029, 484	4. Quartal	1,25
317	302	011, 496	4. Quartal	1,25
055	126	015 ²	4. Quartal	1,25
060	317	015 ²	4. Quartal	1,25
066	121	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
067	149.01	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
083	140	015 ²	4. Quartal	1,25
091	127	015 ²	4. Quartal	1,25
093	132	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
193	144	015 ² , 043, 024	4. Quartal	1,25
094	145	015 ² , 043, 024	4. Quartal	1,25
194	145	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
294	145	015 ²	4. Quartal	1,25
494	145	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
594	145	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
102	142.04	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
112	323	015 ²	4. Quartal	1,25
113	323	015 ²	4. Quartal	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
097	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1. Quartal	1,15
497	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1. Quartal	1,15
320	320	015 ² , 495 ² , 024, 484	4. Quartal	1,25

¹ mit Ausnahme der Eintragungsnummern 597404-56 und 696789-79 und 783784-24.
² außer wenn der Block „Typ Lehrling“ (00055) ausgefüllt wurde.

Die strukturelle Ermäßigung (nur DmfA)

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

Arbeitgeber lokalen und provinciale Verwaltungen (Meldung DmfAPPL) kommen daher nicht in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen: Für das LSS sind dies:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Tageseltern.

Die meisten statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors fallen nicht unter alle Sozialversicherungsregeln und kommen deshalb für die Ermäßigung nicht in Betracht. Das mit Arbeitsvertrag angestellte Personal des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts kommen dafür jedoch in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (z.B. Kirchenfabriken, zugelassene Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften, HR Rail, die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“, „Liège-Airport-Security“ und „Le Circuit de Spa-Francorchamps“, ...).

Betrag der Ermäßigung

Die strukturelle Ermäßigung (P_s) berechnet man, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und der Leistungsbruchzahl multipliziert wird:

$$P_s = R \times \mu \times \beta_s$$

P_s wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Die Ermäßigungspauschale R umfasst eine feste Pauschale F , eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn S unter einer festgelegten Lohngrenze S_0 liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn W eine festgelegte Lohngrenze S_1 überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung S_0 für die beschützten Werkstätten und S_1 für alle Kategorien bei jeder Erhöhung der Lohngrenzen des Arbeitsbonus angepasst. Ab 2014 wird auch S_0 für die allgemeine Kategorie und für die Kategorie „Maribel sozial“ automatisch angepasst. Die Änderung wird ab dem Quartal wirksam, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab dem Quartal der Erhöhung der Lohngrenzen.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn S unter der Niedriglohnsgrenze S_0 liegt. Das Komplement $\alpha \times (S_0 - S)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Der Neigungskoeffizient δ („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn W über der Hochlohnsgrenze S_1 liegt. Das Komplement $\delta \times (W - S_1)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Sowohl S_0 , S_1 , F als auch α sind von der Kategorie abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- Kategorie: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der beiden folgenden Kategorien gehören und ab dem 2. Quartal 2016 die Arbeitnehmer des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts, die mit einem Arbeitsvertrag angestellt sind;
- Kategorie 2: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte beschäftigt werden; ab dem 2. Quartal 2016 wird unterschieden zwischen Arbeitnehmern, für die die Lohnmäßigung geschuldet wird, und Arbeitnehmern, für die keine Lohnmäßigung geschuldet wird.

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrags R , ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, mit den entsprechenden Werten S_0 und S_1 nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag F und den Neigungskoeffizienten α und δ):

$$R_{\text{Kategorie 1}} = 438,00 + 0,1369 \times (7.178,76 - S) + 0,0600 \times (W - 13.942,47); \text{ (allgemeine Kategorie)}$$

$$R_{\text{Kategorie 2}} = 24,00 + 0,2557 \times (7.397,24 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19); \text{ (Kategorie soziale Maribel)}$$

$$R_{\text{Kategorie 3 mit Lohnmäßigung}} = 438,00 + 0,1369 \times (7.803,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19); \text{ (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)}$$

$$R_{\text{Kategorie 3 ohne Lohnmäßigung}} = 420,00 + 0,1785 \times (8.515,67 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19); \text{ (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)}$$

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Die Strukturermäßigung wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Strukturelle Ermäßigung	Die Gesamtdauer der Beschäftigung, solange die Voraussetzungen erfüllt werden	3000	/	ja*

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Verkürzungen ist verfügbar in der TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count). (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count)

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 3000 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Die Strukturermäßigung ist mit einer einzigen Zielgruppenermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

Was?

Mit den Zielgruppenermäßigungen werden entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer begünstigt. Pro Beschäftigungszeile kann der Arbeitgeber eine dieser Zielgruppenermäßigungen angeben, sofern sowohl er als auch der Arbeitnehmer den Kriterien entsprechen.

Im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung muss der Arbeitnehmer nicht unbedingt allen Regelungen unterliegen. Wenn dieses Kriterium bei einer Zielgruppenermäßigung anzuwenden ist, wird dies bei der Erörterung der Zielgruppenermäßigung erläutert.

Berechnung und Pauschalen

Die Zielgruppenermäßigung (P_g) berechnet man pro Beschäftigungszeile, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g$$

P_g wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Je nach der Zielgruppe entspricht G einer der folgenden Pauschalen. Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab. Die Ermäßigung beträgt deshalb für:

- $G_1 = 1.000$ EUR;
- $G_2: 400,00$ EUR,
- G_3 : nicht länger zutreffend,
- $G_4 : 600,00$ EUR,
- G_5 : nicht länger zutreffend,
- $G_6 : 1.150,00$ EUR,
- G_7 : Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung,
- $G_8 = 1.500$ EUR;
- $G_9 : 800,00$ EUR,
- $G_{10}: 500,00$ EUR,
- $G_{11}: 770,00$ EUR,
- $G_{12}: 726,50$ EUR,
- G_{13} : der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermäßigungsbeitrag (DmfAPPL),
- $G_{14}: 1.550,00$ EUR,
- $G_{15}: 1.050,00$ EUR,
- $G_{16}: 450,00$ EUR

Regionalisierung

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden ab dem 3. Quartal 2014 eine Reihe von Zuständigkeiten regionalisiert, darunter der größte Teil der derzeitigen spezifischen Zielgruppen-Arbeitgeberbeitragsermäßigungen. Die früheren ‚allgemeinen‘ föderalen Arbeitgeberbeitragsermäßigungen können weiter angewandt werden. In den Anweisungen werden Sie feststellen, dass allmählich eine Reihe spezifischer Arbeitgeberbeitragsermäßigungen abgeschafft wurde und dass eine entsprechende Zahl von Zielgruppenermäßigungen eingerichtet wurde.

Das LSS ist der einzige administrative und technische Operator für die Meldung und Ausführung der regionalen Zielgruppenermäßigungen, aber nur die Regionen können für die Beschäftigung auf ihrem Gebiet eine regionale Zielgruppenermäßigung abschaffen, ändern oder neue Zielgruppenermäßigungen schaffen. Die föderale Regierung kann die bestehenden regionalen Zielgruppenermäßigungen nicht mehr ändern. So lange die Regionen die vor dem 01. Juli 2014 eingeführten Zielgruppenermäßigungen nicht ändern, werden diese weiterhin angewendet.

Das Feld ‚Identifikationsnummer der lokalen Einheit‘ auf der Ebene der Beschäftigungszeile spielt eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der anwendbaren Ermäßigungen. Jede Region finanziert ab die Zielgruppenermäßigungen, die in ihrem Gebiet bewilligt werden. Das LSS wird jede Zielgruppenermäßigung, die bewilligt wird, der Region aufgrund des Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers, der von der Zielgruppenermäßigung profitiert, zur Last legen. Eine Zielgruppenermäßigung wird abgelehnt, wenn die Niederlassungseinheitsnummer in der Unternehmensdatenbank nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermäßigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfA/DmfAPPL keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

- neue Arbeitgeber – Ersteinstellungen
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen
- Hotels und Gaststätten
- Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

Für die folgenden Zielgruppen bestehen regionale Zielgruppenmaßnahmen:

- Ältere Arbeitnehmer
- Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Ältere Arbeitnehmer – Flandern
- Ältere Arbeitnehmer - Wallonien
- Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
- Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
- Langzeitarbeitssuchende - ESW
- Arbeitnehmer Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 08. Juli 1976 (ÖSZH)
- Junge Arbeitnehmer
- Junge Arbeitnehmer – Flandern
- Mentoren
- Umstrukturierung
- Bezuschusstes Vertragspersonal
- Hauspersonal
- Kinderbetreuung
- Kommission

Die Anwendung dieser Zielgruppen hängt von der korrekten Angabe der „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit (der Niederlassungseinheit)“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile ab.

Ältere Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Um zu überprüfen, auf welchen Betrag der Arbeitgeber für die Beschäftigung eines älteren Arbeitnehmers Anspruch hat, berücksichtigt er das Alter des Arbeitnehmers und den Referenzquartalllohn, den der Arbeitnehmer erhält.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitnehmer, die zu Kategorie 1 gehören, wie für die strukturelle Ermäßigung beschrieben wurde, und die am letzten Tag des Quartals mindestens 54 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen. Nur Jugendliche mit einem Referenzquartalslohn unterhalb einer festgelegten Lohngrenze S₁ (13.942,47 EUR ab 01.07.2017) kommen in Betracht.

Flämische Region:

Ab 01.07.2016 kann für Arbeitnehmer, die in Flandern beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01.10.2016 kann für Arbeitnehmer, die in Brüssel beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die in Wallonien beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Wallonien‘. Es gelten Übergangsregelungen für 54-Jährige, die am 30. Juni 2017 beschäftigt sind.

Betrag der Ermäßigung

Die Höhe der Ermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals ab:

- >= 54 Jahre --> G₂
- >= 58 Jahre --> G₁
- >= 62 Jahre --> G₈
- >= 65 Jahre --> G₉.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer

Die regionale Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Deutschsprachigen Gemeinschaft

Zielgruppenermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Ältere Arbeitnehmer von 54 bis einschließlich 57 Jahren*	G2 (400 €)	alle betroffenen Quartale	3102	/	ja
Ältere Arbeitnehmer von 58 bis einschließlich 61 Jahren*	G1 (1000 €)	alle betroffenen Quartale	3102	/	ja
Ältere Arbeitnehmer von 62 bis einschließlich 64 Jahren*	G8 (1500 €)	alle betroffenen Quartale	3102	/	ja
Ältere Arbeitnehmer ab 57 Jahren*	G9 (800 €)	alle betroffenen Quartale	3102	/	ja

* Alter am letzten Tag des Quartals und sofern der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen gemäß Eingabe automatisch berechnet.

2. Flandern

Ab 3/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Flandern).

3. Brüssel

Ab 4/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Brüssel). (https://www.wacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html)

4. Wallonische Region

Ab März 2017 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Wallonien beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (siehe Ermäßigung älterer Arbeitnehmer – Wallonische Region)

Eine Übergangsermäßigung ist vorgesehen für Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren, die vor dem 30. Juni 2017 beschäftigt waren.

Ältere Arbeitnehmer – Brüssel

Ab 01.10.2016 führt Brüssel eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer als Ersatz der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Brüssel tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 10.500,00 EUR (neue Grenze ab dem 01. Oktober 2017) beträgt, kommen in Betracht. Ab dem 01. Januar 2018 wird diese Grenze abgepasst ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 55, aber weniger als 58 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₂ (400,00 EUR).
- Der mindestens 58, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₁ (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62, aber weniger als 65 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₈ (1.500,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen

- Es gibt keine Übergangsmaßnahmen. Entscheidend ist das Alter am Ende des Quartals.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von ACTIRIS (Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung): <http://www.actiris.be/emp/tabid/150/language/nl-BE/Financiele-voordelen.aspx>. 

 Zusätzliche Informationen – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer – Brüssel

Ab 4/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Brüssel beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel:

In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von 55 bis einschließlich 57 Jahren ¹	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/
Arbeitnehmer von 58 bis einschließlich 61 Jahren ¹	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/
Mindestens 62-jährige, aber weniger als 65 Jahre alte Arbeitnehmer ¹	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/

¹ Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 7320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer – Flandern

Ab 01.07.2016 führt Flandern eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer als Ersatz der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab, sowie davon, ob es sich um eine Einstellung oder eine fortgesetzte Beschäftigung handelt.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- die während der 4 Quartale vor der Einstellung nicht beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren
- und als nicht erwerbstätige Arbeitssuchende beim VDAB eingetragen sind (der VDAB übermittelt dem LSS die Angaben auf elektronischem Weg).
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.400,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.

In Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- die nicht als ‚Ältere nicht erwerbstätige Arbeitssuchende‘ betrachtet werden können.
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.400,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.

Betrag der Ermäßigung

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Der mindestens 55, aber weniger als 60 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals der Einstellung) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₆ (1.150,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Der mindestens 60 Jahre alte Arbeitnehmer, der das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreicht hat (am letzten Tag des Quartals der Einstellung), eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₈ (1.500,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Der VDAB übermittelt dem LSS die Angaben auf elektronischem Weg.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.

In Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Der mindestens 55, aber weniger als 60 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₄ (600,00 EUR).
- Der mindestens 60 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₆ (1.150,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen

- Es gibt keine Übergangsmaßnahmen. Entscheidend ist das Alter am Ende des Quartals.

Weitere Informationen

Zusätzliche Informationen finden Sie auf der Website von Flandern (Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft): <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/ouderen>. 

 Zusätzliche Informationen – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer – Flandern

Ab 3/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Flandern:

1. Ab 01.07.2016 eingestellte nicht erwerbstätige Arbeitssuchende:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von 55 bis einschließlich 59 Jahren ¹	G6 (1150€)	Quartal der Einstellung + die 7 darauffolgenden Quartale	6321	/	ja	ja	VDAB
Arbeitnehmer von 60 bis einschließlich 64 Jahren ¹	G8 (1500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 darauffolgenden Quartale	6321	/	ja	ja	VDAB

¹ Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

² Das Beginndatum des Anspruchs entspricht dem Dienstaustrittsdatum beim Arbeitgeber

2. In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von 55 bis einschließlich 59 Jahren ¹	G4 (600 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/
Mindestens 60-jähriger Arbeitnehmer ¹	G6 (1150€)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/

¹ Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei Eingabe der DmFA per Internet wird die Ermäßigung 6320 oder 6321 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Wallonien (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)

Ab 01.07.2017 führt Wallonien eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer als Ersatz der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Wallonien (ohne Deutschsprachige Gemeinschaft) tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Der Arbeitnehmer muss am letzten Tag des Quartals wenigstens 55 Jahre alt sein und er darf im vorhergehenden Quartal das gesetzliche Rentenalter (65 Jahre) nicht erreicht haben.
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.942,47 EUR beträgt, kommen in Betracht.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 55, aber weniger als 58 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₂ (400,00 EUR).
- Der mindestens 58, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₁ (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung G₈ (1.150,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen

- Es ist nur eine Übergangsregelung für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen, die am 30. Juni 2017 beschäftigt und 54 Jahre alt sind. Arbeitgeber mit nach diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmern, die am Ende des Quartals 55 Jahre alt sind, können für diese Arbeitnehmer ab dem 01. Juli 2017 die Zielgruppenermäßigung 'Ältere Arbeitnehmer' nicht mehr nutzen.
- Sie haben noch Anspruch auf Ermäßigung G₂ (400,00 EUR) bis einschließlich zum Quartal, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.

Ab dem dritten Quartal 2017 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Wallonische Region

Übergangsermäßigung für Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren, die am 30.06.2017 beschäftigt sind;

Übergangsermäßigung bis einschließlich Januar 2018	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren am 30.06.2017 und unter 55 Jahren ¹	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	8050	/	ja	/	/

¹ Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von 55 bis einschließlich 57 Jahren ¹	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 58 bis 61 Jahren ¹	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von wenigstens 62 Jahren und bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Arbeitnehmer 65 wird ¹	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/

¹ Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8050 oder 8320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ersteinstellungen

Diese Zielgruppenermäßigung wird neuen Arbeitgebern für einige Quartale für höchstens 6 Arbeitnehmer gewährt.

Ab 01.01.2016 wird die Zielgruppenermäßigung erweitert:

- die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung G₇ (zeitlich unbegrenzt); das bedeutet, dass nach Abzug der Zielgruppenermäßigung Ersteinstellung für einen ersten Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden für den verbleibenden Teil des Arbeitgeberbeitrags, der nach Einbehaltung der „Maribel Sozial“-Pauschale und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung erhalten wird;
- eine Zielgruppenermäßigung für einen sechsten Arbeitnehmer wird vorgesehen;
- die Pauschalen und die Anzahl der Quartale, in denen sie auf den ersten bis fünften Arbeitnehmer angewandt werden konnten, werden vollständig an den zweiten bis einschließlich sechsten Arbeitnehmer weitergegeben.

Ab 01.01.2017 werden die Ermäßigungspauschalen und die Anzahl Quartale, auf die sie angewandt werden können, erhöht. Dies gilt nur für die Eröffnung des Rechts ab 01.01.2017. Die Ermäßigungspauschale und die Anzahl der Quartale, in denen die Ermäßigung angewendet werden kann, kann je nach dem Zeitraum, in dem das Recht eröffnet wurde, verschieden sein.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, die Arbeitnehmer beschäftigen, die dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen.

Der Arbeitgeber kann 20 Quartale, nachdem er einen ersten, zweiten, dritten, vierten, fünften oder sechsten Arbeitnehmer einstellt, einige Quartale von dieser Zielgruppenermäßigung profitieren. Es ist wichtig zu bestimmen, wann diese Periode von 20 Quartalen beginnt. Der Deutlichkeit halber wird die

Situation für eine erste, zweite, dritte, vierte, fünfte und sechste Einstellung einzeln erörtert.

Für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers während des Zeitraums vom 01.01.2016 bis 31.12.2020 kann der Arbeitgeber die Ermäßigung für einen Arbeitnehmer für unbestimmte Dauer in Anspruch nehmen.

In der folgenden Erläuterung werden für die Qualifikation „neuer Arbeitgeber“ und die Gewährung der Ermäßigung nie folgende Personen berücksichtigt:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Lehrlinge im Rahmen des alternierenden Lernens gemäß Artikel 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969;
- Hausangestellte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten, IBU, Freiwillige, bestimmte Praktikanten...).

Für die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen kommen deshalb Arbeitnehmer, die zu einer dieser Kategorien gehören, nicht in Betracht.

Ein Flexijob-Arbeitnehmer wird mitgerechnet und verleiht grundsätzlich Anspruch (dies ist wichtig bei der Frage, wann die Periode der 20 Quartale beginnt, und um festzustellen, ob der Anspruch auf einen ersten bzw. zweiten, dritten... Arbeitnehmer bereits verliehen wurde); da sie aber keine normalen Arbeitgeberbeiträge zahlen, kann es für diese Beschäftigung keine Ermäßigung geben.

Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber nie dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen bzw. darf er diesem Gesetz seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nicht unterlegen gewesen sein (neuer Arbeitgeber).

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet. Der erste Arbeitnehmer darf auf keinen Fall einen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen einzigen Arbeitnehmer. Wird der erste Arbeitnehmer nach dem 31.12.2015 eingestellt, eröffnet er das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung für unbestimmte Zeit.

Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als einen Arbeitnehmer, der dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegt, gleichzeitig angestellt haben. Der zweite Arbeitnehmer darf ebenfalls keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Dienstantritt in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des dritten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens drei Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Wenn zwei Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinanderfolgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als ein Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt war.

Einstellung eines dritten, vierten, fünften und sechsten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinanderfolgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als zwei (bzw. drei, vier oder fünf) Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, gleichzeitig angestellt haben. Der dritte (bzw. vierte, fünfte und sechste) Arbeitnehmer darf keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des dritten (bzw. vierten, fünften und sechsten) Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten (bzw. vierten, fünften oder sechsten) Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens drei (bzw. vier, fünf oder sechs) Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Wenn drei (bzw. vier, fünf und sechs) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinanderfolgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als zwei (bzw. drei, vier und fünf) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, außer die bereits aufgelisteten Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung keiner einzigen besonderen Bedingung entsprechen. Der Arbeitnehmer muss aber den allgemeinen Bedingungen für die Gewährung der Zielgruppenermäßigungen entsprechen, insbesondere was die Leistungen betrifft, die, wenn der Arbeitnehmer nicht an einen Arbeitsvertrag für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit gebunden ist, 27,5 % für vollzeitliche Leistungen während des gesamten Quartals (wobei µ(glob) mindestens 0,275) betragen muss.

Um das Recht auf die Ermäßigung zu eröffnen, darf der neue Arbeitnehmer keinen Arbeitnehmer innerhalb der gleichen technischen Betriebseinheit ersetzen. Es muss sich daher um eine Mehrbeschäftigung handeln.

Dies gilt sowohl für die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellung eines ersten Arbeitnehmers als auch für die darauffolgenden Ermäßigungen (zweiter bis einschließlich sechster Arbeitnehmer).

Um zu prüfen, ob in derselben technischen Betriebseinheit kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer (Personen) bestimmt, die gleichzeitig in der gleichen technischen Betriebseinheit im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor der Einstellung (A) beschäftigt war;
- danach nimmt man die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die durch den neuen Arbeitgeber am ersten Tag angeworben wird, erhöht um die Anzahl der Arbeitnehmer, die eventuell noch durch andere Arbeitgeber in der gleichen technischen Betriebseinheit beschäftigt wird (B).

Wenn (B) mindestens einen Arbeitnehmer mehr als (A) zählt, hat man den Anspruch auf die Ermäßigung für die Einstellung des ersten Arbeitnehmers (zweiten, dritten, vierten, fünften oder sechsten) Arbeitnehmers eröffnet. Wenn die Erhöhung der Anzahl der Arbeitnehmer aber künstlich herbeigeführt wird (indem z. B. Arbeitnehmer mit einem Vertrag für einen Tag angeworben werden), wird das LSS das Recht auf die Ermäßigung wieder zur Diskussion stellen.

Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigungen handelt es sich um die gleiche technische Betriebseinheit, wenn:

- zwei (oder mehrere) Rechtseinheiten (Unternehmen, Vereinigungen...) durch mindestens eine gemeinsame Person gebunden sind; dies kann ein Arbeitnehmer sein, aber auch der Geschäftsführer...;

- und diese Rechtseinheiten über eine gemeinsame sozioökonomische Grundlage verfügen; Elemente, die darauf hinweisen können, sind:
 - Ort: wenn die Gebäude, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, sich im gleichen Ort oder in unmittelbare Nähe zueinander befinden;
 - Aktivitäten: wenn es sich um verwandte und/oder ergänzende Tätigkeiten handelt
 - Betriebsmaterial: ganz oder teilweise gleich
 - Kundenkreis

Beispiel

Arbeitgeber A stellt im Februar 2015 seinen ersten und zweiten Arbeitnehmer ein, die das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten und zweiten Arbeitnehmer eröffnen. Am 15.01.2016 beginnt Arbeitgeber B, welcher der gleichen technischen Betriebseinheit wie Arbeitgeber A angehört, mit einem der beiden Arbeitnehmer von Arbeitgeber A. Arbeitgeber A hat daher nur noch einen beschäftigten Arbeitnehmer, für den er weiterhin die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer erhält (Saldo der noch nicht beanspruchten Quartale, aber dann mit der Pauschale G7).

Arbeitgeber B kann dagegen die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer nicht mehr beanspruchen, da sein Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer von Arbeitgeber A ersetzt, der dort 12 Monate lang vor seiner Einstellung tätig war (nämlich sich selbst). Arbeitgeber B kann ebenso wenig die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen zweiten Arbeitnehmer erhalten, da er im Laufe des ersten Quartals 2016 nur einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

Im Laufe des Quartals kann eine Ermäßigung nur bei 1 Arbeitnehmer geltend gemacht werden (z. B. die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer), auch wenn er im Laufe des Quartals von einem anderen Arbeitnehmer ersetzt wird, der dann wiederum das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen zweiten Arbeitnehmer eröffnet).

Betrag der Ermäßigung

Periode 4 – Einstellungen ab 01.01.2017.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
Erster	G ₇			Saldo (*)		
Zweite	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Dritter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Vierter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Fünfter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Sechster	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Erster Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G₇. Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

Zweiter Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G₁₄ für höchstens fünf Quartale, danach auf eine pauschale Ermäßigung G₁₅ für höchstens vier Quartale und anschließend eine pauschale Ermäßigung G₁₆ für höchstens vier Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

dritter, vierter, fünfter und sechster Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G₁₅ für höchstens fünf Quartale und G₁₆ für höchstens acht Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens drei bzw. vier, fünf oder sechs Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Periode 3 – Übergangsmaßnahmen für Einstellungen ab 01.01.2016, aber vor 01.01.2017

Die Pauschalbeträge und die Anzahl der anwendbaren Quartale Periode 3 gelten für Arbeitnehmer, die das Recht auf Zielgruppenermäßigung 2016 eröffnet haben.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
Erster	G ₇			Saldo (*)		
Zweite	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Dritter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 450,00	4 x 450,00
Vierter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
Fünfter	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---
Sechster	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Periode 2 – Übergangsmaßnahmen für Einstellungen ab 01.01.2015, aber vor 01.01.2016

Als Übergangsmaßnahme werden die neuen Pauschalbeträge angewendet, die ab 01.01.2016 für Arbeitnehmer gelten, die das Recht auf die Zielgruppenermäßigung für die übrigen Quartale der Zielgruppenermäßigung 2015 eröffnet haben, das heißt:

- wenn ein erster Arbeitnehmer 2015 eingestellt wurde, der dem Arbeitgeber für die Anzahl verbleibender Quartale das Recht auf die Pauschale G₇ eröffnet (d. h. maximal 13 Quartale in einer Periode davon 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde);
- wenn 2015 ein zweiter Arbeitnehmer eingestellt wurde, kann er für die Anzahl verbleibender Quartale die neuen Pauschalen für einen zweiten Arbeitnehmer anwenden (daher maximal für 13 Quartale, die in einer Periode von 20 Quartalen zu nehmen sind);
- wenn 2015 ein dritter Arbeitnehmer eingestellt wurde, kann er für die Anzahl verbleibender Quartale die Pauschalen auch für einen dritten Arbeitnehmer anwenden (im alten und im neuen System sind die Pauschalen für einen dritten Arbeitnehmer gleich), d. h. für maximal für 9 Quartale, die in einer Periode von 20 Quartalen zu nehmen sind;
- wenn er im vierten Quartal 2015 bereits 6 Arbeitnehmer beschäftigt hatte, kann er 2016 keine Ermäßigung für einen sechsten Arbeitnehmer erhalten.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalem Saldo verbleibende Quartale, maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
Erster	13 x G ₇			13 x Saldo (*)		
Zweite	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Dritter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
Vierter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
Fünfter	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Periode 1 - Übergangsmaßnahmen für das Recht, das vor dem 01.01.2015 eröffnet wurde

Die Ermäßigungspauschalen und die Anzahl der anwendbaren Quartale bleiben gegenüber der Situation im vierten Quartal 2015 unverändert.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
Erster	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
Zweite	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 450,00	4 x 450,00
Dritter	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
Vierter	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---
Fünfter	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Die Ermäßigungen für den vierten und fünften Arbeitnehmer gelten nur für Einstellungen ab 01.01.2014.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen – Meldung der Ermäßigung für Ersteinstellungen

Die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Zielgruppen- ermäßigung	Einstellung	Pauschal- betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs- grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch
Erster Arbeitnehmer	vor 2015	G14 (1550 €)	5 Quartale*	3312	/	ja	Einstellungsdatum des ersten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G15 (1050 €)	4 Quartale*	3313	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3314	/	ja	Wie oben
	Im Jahr 2015	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	13 Quartale*	3312	/	ja	Wie oben
	Ab 2016	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	unbegrenzt	3315	/	ja	Wie oben
Beteiligung an den Verwaltungskosten für ein anerkanntes Sozialsekretariat		36,45 €	Quartale, in denen die Ersteinstellung beantragt wurde	2001 ¹	/	/ Wird vom LSS berechnet (außerhalb DmFA)	/
Zweiter Arbeitnehmer	vor 2015	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3321	/	ja	Einstellungsdatum des zweiten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	8 Quartale*	3322	/	ja	Wie oben
	Im Jahr 2015	G14 (1550 €)	5 Quartale*	3321	/	ja	Wie oben
		G15 (1050 €)	4 Quartale*	3322	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3323	/	ja	Wie oben
	Ab 2016	G14 (1550 €)	5 Quartale*	3324	/	ja	Wie oben
		G15 (1050 €)	4 Quartale*	3325	/	ja	Wie oben
Dritter Arbeitnehmer	vor 2015 und im Jahr 2015	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3331	/	ja	Einstellungsdatum des dritten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3332	/	ja	Wie oben
	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3333	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	8 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale	3333	/	ja	Wie oben
4. Arbeitnehmer	vor 2015	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3340	/	ja	Einstellungsdatum des vierten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3341	/	ja	Wie oben
	Im Jahr 2015	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3340	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3341	/	ja	Wie oben
	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3342	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben

* zu wählen aus 20 Quartalen ab der Einstellung des Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat.

¹ im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen oder in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Unternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung und/oder die Viertagewochenregelung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.).

Betroffene Arbeitnehmer

Vollzeitarbeitnehmer, die zu einer Arbeitnehmerkategorie gehören, die für unbestimmte Zeit entweder zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung von mindestens einer vollen Arbeitsstunde in der 38-Stunden-Woche oder auf eine Viertagewoche, wie nachstehend festgelegt ist, oder zu beiden übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss, kommen auch in Betracht.

Die Ermäßigung gilt nur, wenn die Einführung der Arbeitszeitverkürzung freiwillig erfolgt. Wechselt ein Arbeitgeber die paritätische Kommission und wird für ihn eine paritätische Kommission zuständig, in der die durchschnittliche Wochenarbeitszeit weniger als in der früheren paritätischen Kommission beträgt, wird die Umstellung auf die neue Arbeitszeit nicht als kollektive Arbeitszeitverkürzung im Sinne dieser Beitragsermäßigung betrachtet.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G₂ ab dem Quartal nach dem Quartal beanspruchen, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewochenregelung eingeführt wird, und dies für:

- 8 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche oder weniger;
- 12 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 36 Stunden pro Woche oder weniger;
- 16 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche oder weniger;
- 4 Quartale bei der Einführung einer Viertagewochenregelung.

Mit „Viertagewochenregelung“ ist die folgende Regelung gemeint: die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten. Mit „halbem Arbeitstag“ ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewoche kann nur für Vollzeitarbeitnehmer, nicht für Teilzeitarbeitnehmer angewandt werden.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G₁ für das Quartal beanspruchen, wobei der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewochenregelung als auch für die Ermäßigung wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt. Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung im gesamten Quartal gilt.

Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitleich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Jede Zielgruppenermäßigung für eine Arbeitszeitverkürzung, die mit einer der drei o.a. Situationen übereinstimmt, kann für einen Arbeitnehmer, der zu einer bestimmten Gruppe gehört, nur einmal gewährt werden und sofern die Arbeitszeitverkürzung mindestens eine volle Stunde beträgt. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nur ein einziges Mal gewährt werden.

Wenn durch eine Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 01.10.2001“ eröffnet wurde, kann der Arbeitgeber nicht wieder Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung erheben. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nicht gewährt werden, wenn vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „Viertagewochenregelung nach dem 01.10.2001“ eröffnet wurde.

Zu erledigende Formalitäten

Mit Arbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer über eine Periode von einem Jahr gemeint, die in dem in die Arbeitsordnung aufgenommenen Arbeitsplan zum Ausdruck kommt, der eventuell über einen Zyklus angewandt wird, ohne Berücksichtigung der im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Ausgleichsruhetage.

Sowohl die durchschnittliche Anzahl der Stunden vor als auch nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden.

Im Wesentlichen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Referenzperson bei der Definition der Beschäftigungszeile unterscheiden, da hier die Stunden der Ausgleichsruhe infolge einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden.

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

 Einführung der Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche

Die Beitragsermäßigungen für kollektive Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Gesetzliche Arbeitszeit verkürzt auf	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmFA	Berechnungsgrundlage in der DmFA	Betrag der Ermäßigung in der DmFA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
37 h oder weniger	G2 (400 €)	8 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)	3500	/	ja	nein	ja
36 h oder weniger	G2 (400 €)	12 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)					
35 h oder weniger	G2 (400 €)	16 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)					
Viertagewoche	G2 (400 €)	4 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)	3510	/	ja	ja ¹	nein
Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche	G1 (1000 €)	Quartale mit Kumulierung von Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche	3520	/	ja	ja ¹	ja

¹ Das anzugebende Datum ist das Datum der Einführung der Viertagewoche

Blok 90250 „Detailangaben Ermäßigung“ (für Arbeitszeitverkürzung 3500 und 3520)

Dieser Block Details muss folgende Angaben umfassen:

- das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00143)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeit Arbeitnehmer vor der Einführung (Feld 00147)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeit Arbeitnehmer nach der Einführung (Feld 00148).

Bei Eingabe der DmFA per Internet werden die Ermäßigungen 3500, 3510 und 3520 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

Wenn der Arbeitgeber einen Langzeitarbeitssuchenden einstellt, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile in Anspruch nehmen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes (Arbeitsentschädigung oder Wiedereingliederungsentschädigung), das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Im folgenden Text werden nur die Bestimmungen bezüglich der Beitragsermäßigung behandelt; für die Gewährung der Entschädigungen ist das LFA oder das ÖSHZ zuständig.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den oben genannten Verwaltungen abhängen.

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:

- öffentliche Kreditinstitute;
- die autonomen öffentlichen Unternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentliche Einrichtungen für die Mitglieder des Personals, die sie als Aushilfsarbeitskräfte einstellen, um sie Entleiher zwecks Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit;
- Unterrichtsanstalten für ihr Vertragspersonal für Unterhalt, Verwaltung oder Hilfsarbeiten;
- die Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften und Kirchenfabriken
- die Gemeinden;
- die Interkommunalen Einrichtungen;
- die von Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen (u. a. die autonomen Gemeinderegionen, die Öffentlichen Sozialhilfezentren und die Vereinigungen von Öffentlichen Sozialhilfezentren);
- die lokalen Polizeizonen;
- die Hilfeleistungszonen;
- die Provinzen;
- die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen (u. a. die autonomen Provinzialregionen).

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Einrichtungen kommen in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitssuchende, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind.

Um in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer daher am Tag des Dienstantritts als arbeitsloser Arbeitssuchender eingetragen sein und nachweisen können, dass er an einer Mindestzahl von Tagen als solcher während einer bestimmten Periode eingetragen war, die sich je nach Alter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellt das LFA eine Arbeitskarte mit dem entsprechenden Code aus.

Unter dem Punkt ‚Ermäßigung‘ können Sie eine Tabelle mit den erforderlichen Tagen des arbeitslosen Arbeitssuchenden, den Ermäßigungscodes und den entsprechenden LFA-Codes auf der Arbeitskarte einsehen.

Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:

- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode der dualen Ausbildung im Sinne des KE Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
- der im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Berufsübergangsprogramme;
- der Arbeitssuchende mit einer verminderten Arbeitsfähigkeit;

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LFA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsinstitutionen eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß KE vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme eingestellt werden;
- für Flandern: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsarbeitnehmer beschäftigt war;
- für Flandern: der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsarbeitnehmers erhalten hat, erneut einstellt.

Flämische Region:

Ab 01.01.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen (siehe Tabelle). Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01.10.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.10.2017 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen:

Alter Beschäftigungsbeginn (Jahr)	Maßnahme	Mindestanzahl der Tage ,arbeitssuchend' (6-Tage-Regelung)	Referenz- periode (Monat) (¹)	Anzahl Quartale G ₈ (¹)	Anzahl Quartale G ₁ (¹)	Anzahl Quartale G ₂ (¹)	LFA-Codes.	Ermäßigungs- codes
< 45	AKTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 45	AKTIVA	312	18	-	2015	-	C1, C20, C25, C36	3200, 6000 7000 8000
< 45	AKTIVA	624	36	-	9	-	C3, C4, C37	3201 6001 7001 8001
< 45	AKTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202 6002 7002 8002
< 45	AKTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203 6003 7003 8003
>= 45	AKTIVA	1	0	-	-	-	D18	-
>= 45	AKTIVA	156	9	-	2015	16	D1, D19	3210 6005 7005 8005
>= 45	AKTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211 6006 7006 8006
>= 45	AKTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211 6006 7006 8006
< 26	AKTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 26	AKTIVA	78	4	-	-	-	C35	-
< 26	AKTIVA	156	9	-	-	-	C35	-
< 27	AKTIVA	312	18	12	-	-	C40, C41	3205 6004 7004 8004
< 30	AKTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205 6004 7004 8004
< 25 (²)	AKTIVA VSP	312	18	-	21	-	C21, C22	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA und DmfAPPL)
>= 25 und < 45 (²)	AKTIVA VSP	624	36	-	21	-	C9, C10	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA und DmfAPPL)
>= 45 (²)	AKTIVA VSP	156	9	-	unbegrenzt	-	D7, D8	[3212 (DmfA)] 8210 (DmfAPPL) 8008 (DmfA und DmfAPPL)

(¹) Monat/Quartal des Beschäftigungsbeginns nicht mitgeteilt

(²) Aktiva für die Einstellung von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal (Stadtwächter) bei den Gemeinden

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LFA und bestimmen u. a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscode berücksichtigt nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung. Einige LFA-Codes gelten nur für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die ihre Meldungen über eine Dmfa für provinzielle und lokale Verwaltungen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm) durchführen.

Ab 01.07.2013 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für gering qualifizierte Jugendliche möglich. Neben dieser Maßnahme ist eine Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende mit einer erhöhten Pauschale vorgesehen. Zwei zusätzliche LFA-Codes wurden eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Ab 01.01.2014 wird dies erweitert auf Jugendliche unter 30 Jahre, die in den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten mindestens 156 Tage arbeitssuchend waren (zwei neue LFA-Codes). Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LFA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>).

Ab 01.01.2012 können mit dem System der zeitweilig erhöhten Aktivierung (Win-win) keine Arbeitnehmer mehr eingestellt werden. Die diesbezüglichen Codes wurden aus der Tabelle entfernt.

Ab 01.09.2011 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für Personen mit verringerter Arbeitsfähigkeit möglich. Diese Maßnahme hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende, schließt aber nicht aus, dass der Betroffene dafür dennoch in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden. Eine Reihe zusätzlicher LFA-Codes wurde eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LFA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>).

Die in die Tabelle aufgenommenen Ermäßigungsquartale betreffen ausschließlich die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende“. Arbeitnehmer mit einer Arbeitskarte C35 haben keinen Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende; sie erhalten aber eine Arbeitsunterstützung. Sie können aber für die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ in Betracht kommen.

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Aktiva-Übergangsmaßnahmen oder die Aktiva-Maßnahmen bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G₁, G₂ oder G₈ und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung nicht für den Arbeitnehmer beanspruchen, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach Beendigung des vorigen, auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags neu einstellt, wenn er für diese Beschäftigung die Vorteile des Beschäftigungsplans beansprucht hat.

Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik (PVP)

Die lokalen Verwaltungen können im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik zusätzliche Einstellungen vornehmen, wenn sie mit dem Minister des Innern eine Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarung über eine möglichst große Präsenz von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal vor Ort abschließen. Das Ziel dieser Vereinbarungen ist eine Erhöhung der lokalen Sicherheit durch eine Aufstockung der beruhigenden Präsenz entsprechend qualifizierten Personals. Diese vertraglich angestellten Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellt werden, ersetzen nach und nach die Stadtwächter mit LBA-Statut und führen einige zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Sicherheits- und Vorbeugungspolitik durch.

Die Einstellungen zur Unterstützung der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik werden mit folgenden Schwerpunkten vorgenommen:

- die Anwesenheit und Aufsicht beim Ausgang der Schulen;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung von und in Sozialsiedlungen;
- die Anwesenheit und Aufsicht auf öffentlichen Parkplätzen für Pkw und Fahrräder;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung des öffentlichen Verkehrs;
- die Stärkung des Sicherheitsgefühls durch die Überwachung der Gemeindeinfrastruktur, das Engagement für Vorbeugungskampagnen oder die Sensibilisierung der Bevölkerung;
- Umweltschutz;
- die Feststellung von Verstößen, die ausschließlich durch administrative Sanktionen eingedämmt werden, in einem Bericht, der dem dafür zuständigen Beamten der Gemeinde überreicht wird.

Die lokale Verwaltung, die die Arbeitnehmer einstellen will, muss beim Minister des Innern eine Antragsakte einreichen und zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- Die lokale Verwaltung sieht eine geeignete Grundausbildung des Arbeitnehmers in Zusammenhang mit dem FÖD Inneres vor.
- Die lokale Verwaltung stellt dem Arbeitnehmer die vorschriftsmäßige Arbeitskleidung und andere Arbeitsmittel zur Verfügung.
- Der Arbeitnehmer hat mindestens die Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen.
- Der Arbeitnehmer legt ein Leumundszeugnis vor.
- Es wird kein statutarisches oder vertraglich angestelltes Personalmitglied ersetzt, es sei denn, der vertraglich angestellte Arbeitnehmer wurde im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik eingestellt.

Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich die in der Tabelle angegebenen Bedingungen erfüllen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungs_codes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, können beim zuständigen regionalen Amt des LFA eine Arbeitskarte als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LFA beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Amt des LFA spätestens am 30. Tag nach Dienstantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 30 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die bei Dienstantritt des betreffenden Arbeitnehmers

beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Arbeitskarte muss innerhalb derselben Frist für die Einstellungen beantragt werden, die am Ende einer der obigen Perioden erfolgen, für die die Eigenschaft des Arbeitssuchenden zum Zeitpunkt der Einstellung nicht erforderlich ist.

Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet.

Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist sechs Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt. Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils sechs Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.01.2016 stellt FOREM anstelle des LFA die Arbeitskarten für Arbeitnehmer der Wallonischen Region aus (mit Ausnahme der Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

Ab dem 01. Juli 2017 bis spätestens 31. Dezember 2017 händigt FOREM nur noch Karten für Arbeitnehmer aus, die vor dem 01. Juli 2017 eingestellt wurden.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem 01. Oktober 2017 stellt Actiris keine Arbeitskarten für Arbeitnehmer aus der Region Brüssel-Hauptstadt aus.

Flämische Region:

Ab 01.01.2017 stellt das LFA für Arbeitnehmer aus der Flämischen Region für eine Beschäftigung in Flandern keine Arbeitskarten mehr aus.

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

Dieses Kapitel bezieht sich auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angenommen wurden.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft

- den Staat, die Regionen, Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den o.a. Verwaltungen abhängen,
- Vereinigungen ohne Erwerbszweck und andere Vereinigungen im nichtkommerziellen Sektor.

Flämische Region:

Am 30.09.2015 laufen die letzten Berufserfahrungsprojekte in Form von Berufsübergangsprogrammen in Flandern ab. Das bedeutet, dass diese Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Flämischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Am 01.09.2016 wird die Zielgruppenermäßigung für Flandern abgeschafft.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab 01.10.2016 wird das System der Berufsübergangsprogramme für die Deutschsprachige Gemeinschaft aufgehoben.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.07.2017 ihren Dienst antraten, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Die Übergangsmaßnahme gilt auch für die Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 2017 eingestellt wurden, als der Beschluss zur Zuweisung oder Erneuerung des Umstrukturierungsprogramms vor dem 01. Juli 2017 oder nach dem 30. Juni 2017 gefasst wurde, aber nur, wenn der ursprüngliche Antrag vor dem 01. Juli 2017 bei der zuständigen Behörde eingereicht wurde.

Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitssuchende, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind. Diese Arbeitssuchenden müssen im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms im Sinne des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 in Ausführung von Artikel 7 § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer eingestellt worden sein.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - entweder kein Abitur gemacht hat, jünger als 25 Jahre ist und mindestens 9 Monate ohne Unterbrechung eine Wartezeitentschädigung oder eine Arbeitslosenunterstützung oder mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;

- 2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält;
- 3° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;
- die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält.

Folgende Arbeitnehmer kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LFA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- Kategorie 1°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G₂ für 4 Quartale;
- Kategorie 2°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 8 darauf folgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G₂ für 8 Quartale;
- Kategorie 4°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauf folgenden Quartalen;

Zu erledigende Formalitäten

Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsübergangsprogramme müssen eingehalten werden. Das LFA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LFA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10>).

Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft

Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Förderung der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung und Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 312 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 624 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 3° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 4° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 5° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 312 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und

- mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat.

Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines entschädigten Vollarbeitslosen, eines Berechtigten für soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:

- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1, des KE vom 03.05.1999, in den Programmen der Wiederbeschäftigung im Sinne von Artikel 6, §1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 08.08.1980 über institutionelle Reformen;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt.

Bestimmte Perioden werden mit Perioden entschädigungsberechtigter Arbeitslosigkeit, Berechtigten für soziale Eingliederung oder Berechtigten für finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt.

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- für Flandern: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsarbeitnehmer beschäftigt war;
- für Flandern: der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsarbeitnehmers erhalten hat, erneut einstellt.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- Kategorie 1° und 4°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 2° und 5°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 3° und 6°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den darauf folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G₁ und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Zu erledigende Formalitäten

Hierzu müssen sie erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich von SINE fallen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber, wenn es die Aktivierung einer Leistung seitens eines ÖSHZ betrifft) eine Wiedereingliederungsunterstützung im Rahmen der Eingliederungssozialwirtschaft erhalten. Seinem Antrag auf eine Wiedereingliederungsunterstützung legt der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber das obige Attest bei.

Das LFA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen.

Junge Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ – unter 19-Jährige

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ erheben zu können, müssen Arbeitgeber die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Nur Jugendliche, deren Referenzquartalslohn 9000,00 EUR nicht überschreitet, kommen in Betracht (unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden).

Zu dieser Gruppe gehören Jugendliche (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden), die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind und deren Arbeitskarte bescheinigt, dass sie die Bedingungen erfüllen, die den Anspruch verleihen. Mit

Erstbeschäftigungsabkommen ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird:

- I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
- II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
- III. Ein Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags;

Eine Arbeitskarte bescheinigt, ob der Jugendliche die Bedingungen erfüllt, um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen (gering qualifiziert, behindert...). Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Arbeitskarte. Er fällt automatisch in die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige. Um das Erstbeschäftigungsabkommen aber bis zu dem Jahr weiterlaufen zu lassen, in dem er 19 Jahre wird, und bis zu den darauf folgenden Jahren, muss sein Arbeitgeber spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 wird, für ihn eine Arbeitskarte beantragen.

Solange der Arbeitgeber den Jugendlichen ununterbrochen weiter unter einem der drei oben genannten Vertragstypen beschäftigt, gilt dies als Beschäftigung im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens als Jugendlicher, der zu der bescheinigten Gruppe gehört, bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Mit einem Jugendlichen im Rahmen der Erstbeschäftigungsabkommen ist jeder gemeint, der zum Zeitpunkt seines Dienstantritts weniger als 26 Jahre alt ist. Die Bedingung, dass der Jugendliche bei Dienstantritt arbeitssuchend gemeldet sein muss, ist am 01.04.2010 entfallen.

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Diese Gruppe setzt sich zusammen aus Jugendlichen im Allgemeinen, die im Laufe des Kalenderjahres das Alter von 19 Jahren nicht erreichen.

Flandern:

Ab 01.07.2016 kann für Arbeitnehmer, die in Flandern beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern‘. Für die jungen Arbeitnehmer, die vor diesem Datum bereits im Dienst waren, sind Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem 01. Juli 2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01. Oktober 2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.10.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Betrag der Ermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung entsprechen muss. Dies ist deshalb für Arbeitgeber günstig, die Anstrengungen unternehmen, ohne dazu verpflichtet zu sein (Unternehmen < 50 Arbeitnehmer, freigestellte Unternehmen, usw.)

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.

Für Jugendliche, die ab 01.01.2013 eingestellt werden, gelten folgende Pauschalen:

Eine Ermäßigungspauschale G_1 wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen mit mittlerer Qualifikation gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 3 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G_2 für die 8 folgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird). Mit Ausnahme von behinderten Jugendlichen gilt für diese Jugendlichen auch die Voraussetzung, dass sie seit mindestens 156 Tagen - gerechnet in der 6-Tagesregelung während des Monats der Einstellung und den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten - arbeitslos sein müssen.

Eine Ermäßigungspauschale G_8 wird dem Arbeitgeber für jeden gering qualifizierten Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 7 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G_2 für die 4 folgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale G_8 wird dem Arbeitgeber für jeden sehr gering qualifizierten Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 11 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G_2 für die 4 folgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale G_8 wird dem Arbeitgeber für jeden gering qualifizierten Jugendlichen mit einer Behinderung oder ausländischer Herkunft gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 11 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G_2 für die 4 folgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Im Gegensatz zum System vor 2013 erstreckt sich die Ermäßigung nicht bis zum Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre wird, sondern sie richtet sich nach der Anzahl der bereits verbrauchten Quartale. Das LFA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Die Ermäßigung für Jugendliche mit Sekundarabschluss kann daher nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 1. Quartal 2013 ihren Dienst antreten.

Falls der Jugendliche bereits vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, bleiben die früheren Ermäßigungspauschalen und Perioden anwendbar:

Eine Ermäßigungspauschale G₁ wird dem Arbeitgeber für jeden gering qualifizierten Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 7 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G₂ für die darauffolgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale G₁ wird dem Arbeitgeber für jeden sehr gering qualifizierten Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 15 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G₂ für die darauffolgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale G₁ wird dem Arbeitgeber für jeden gering qualifizierten Jugendlichen mit einer **Behinderung** oder ausländischer Herkunft gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 15 folgenden Quartale einstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G₂ für die darauffolgenden Quartale, und dies so lange, wie er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und für gering qualifizierte Behinderte oder für aus dem Ausland stammende Jugendliche kann nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 2. Quartal 2006 ihren Dienst antreten. Diese neue Regelung wird daher erst ab dem 2. Quartal 2008 wirksam werden.

Das LFA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum allerersten Mal den Dienst beim Arbeitgeber antritt. Wenn der Jugendliche aber bereits vor dem ersten Quartal des Kalenderjahrs, in dem er 19 Jahre alt wird, beim Arbeitgeber beschäftigt war, wird das erste Quartal des Jahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber die Ermäßigung für sehr gering Qualifizierte, gering qualifizierte Behinderte und gering qualifizierte Ausländer auch für Jugendliche anwenden kann, die bereits vor dem 01.04.2006 bei ihm beschäftigt waren, solange diese Jugendlichen 2006 noch nicht 19 Jahre alt werden.

Betrag Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Eine Ermäßigungspauschale G₁ wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum vierten Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Zu erledigende Formalitäten

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“ erheben zu können, müssen die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden.

Wenn die junge Person im Lauf des Kalenderjahrs des Beschäftigungsbeginns 19 Jahre oder älter wird, muss sie zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns eine gültige Beschäftigungskarte vorlegen können, die bescheinigt, dass sie zur berechtigenden Gruppe gehört. Sie können diese Karte beim Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung Ihres Wohnorts erhalten.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.01.2016 stellt FOREM anstelle des LFA die Arbeitskarten für Arbeitnehmer der Wallonischen Region aus (mit Ausnahme der Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

Ab dem 01. Juli 2017 bis spätestens 31. Dezember 2017 händigt FOREM noch Karten für jüngere Arbeitnehmer aus, die vor dem 01. Juli 2017 eingestellt wurden.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem 01. Oktober 2017 stellt [Actiris](#) keine Arbeitskarten für Arbeitnehmer aus der Region Brüssel-Hauptstadt aus.

Flämische Region:

Ab 01.07.2016 stellt das LFA Jugendlichen für eine Beschäftigung in Flandern keine Arbeitskarten mehr aus.

Auf der Erstbeschäftigungskarte wird angegeben, ob der betreffende Jugendliche bei der Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung doppelt gezählt wird (siehe Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal). Darüber hinaus bescheinigt die Arbeitskarte auch, ob es sich um einen Jugendlichen mit Sekundarabschluss, einen gering qualifizierten oder einen sehr gering qualifizierten Jugendlichen handelt.

Die Beantragung der Erstbeschäftigung wird für unzulässig erklärt, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem vollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LFA beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Erkennungsnummer der Sozialen Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Der Antrag auf Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen. Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass die Periode, während der eine Ermäßigung gewährt werden kann, um eine Periode verkürzt wird, die bei Dienstantritt beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Erstbeschäftigungskarte trägt als Gültigkeitsdatum den 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum

eingestellt wird. Ansonsten ist dies das Dienstantrittsdatum. Wenn er den Dienst noch nicht angetreten hat, ist es das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird.

Die Erstbeschäftigungskarte ist maximal 6 Monate gültig (allerdings begrenzt auf den Tag vor seinem 26. Geburtstag) und darf für jeden Dienstantritt in der Gültigkeitsperiode benutzt werden. Die Gültigkeitsdauer kann mit der gleichen Periode verlängert werden, wenn der Jugendliche noch den Voraussetzungen entspricht.

Der Arbeitgeber des Jugendlichen, der im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts das Alter von 19 Jahren nicht erreicht und deshalb keine Arbeitskarte vorlegen muss, muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, eine Arbeitskarte beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro beantragen, wenn er Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche erheben will. Bei seinem Antrag gibt er Folgendes an:

- die Identität des Arbeitgebers
- die Identität des Arbeitnehmers
- den Wohnort des Arbeitnehmers
- die INSS-Nummer des Arbeitnehmers
- das Einstellungsdatum.

Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass die Periode, während der eine Ermäßigung gewährt werden kann, um eine Periode verkürzt wird, die am 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Der Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung wird automatisch verlängert, wenn er nach Ablauf seines Vertrags bei demselben Arbeitgeber anschließend den Dienst antritt. Ein neuer Antrag für eine Arbeitskarte ist in diesem Fall nicht nötig. Um aber bei einer unterbrochenen Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge, gering qualifizierte Arbeitnehmer zu haben, muss er erneut eine Arbeitskarte beantragen, die bescheinigt, dass er den Bedingungen noch entspricht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Arbeitskarten elektronisch an das LSS weiter.

Das Erstbeschäftigungsabkommen muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Jeder Arbeitsvertrag, der nach den Bestimmungen eines Erstbeschäftigungsabkommens abgeschlossen wurde (mindestens halbzeitlich usw.), wird als Erstbeschäftigungsabkommen betrachtet.

Über die multifunktionelle Meldung teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche eingestellt wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ muss der Arbeitgeber das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G_x werden Quartale vor dem 01. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

 Zusätzliche Informationen – Meldung der Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein.

Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel-Hauptstadt

Für Arbeitnehmer, die ab dem **01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt eingestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist, jedoch **spätestens bis zum 30.12.2018** ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab den Meldungen für 4/2017 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000€)	Alle betroffenen Quartale ²	3430 7033	/	/	ja	ja	/
Einstellung ab dem 01.01.2013 und vor dem 01.10.2017								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410-7030	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	34117031	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	3412 7032	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	8 darauffolgende Quartale ²						
Einstellung vor 01.01.2013								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410 7030	/	ja	ja	ja	LFA
	G2 (400€)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	3411 7031	/	ja	ja	ja	LFA
	G2 (400€)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis einschließlich des Quartals von 26 Jahren und spätestens bis 4/2018

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die ab dem 01.07.2017 in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) eingestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist, jedoch spätestens bis zum 30.06.2020 ihre Gültigkeit.

! Die in der DmFA anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000€)	Alle betroffenen Quartale ²	8033	/	/	ja	ja	/
Einstellung ab dem 01.01.2013 und vor 01.07.2017								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	8030	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	8031	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	8032	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	8 darauffolgende Quartale ²						
Einstellung vor 01.01.2013								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	8030	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400€)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	8031	/	ja	ja	ja	LFA
	G2 (400€)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis zum Quartal von 26 Jahren, spätestens bis 2/2020

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000€)	Alle betroffenen Quartale	3430	/	/	ja	ja	/
Ab 01.01.2013 in Beschäftigung								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	3412	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	8 darauffolgende Quartale ²						
Vor 01.01.2013 in Beschäftigung								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	ja	ja	LFA
	G2 (400€)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	ja	ja	LFA
	G2 (400€)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis einschließlich des Quartals von 26 Jahren

Flandern

Ab 01.07.2016 werden spezifische Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder

ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern).

Bei Eingabe der DmFA per Internet werden die Ermäßigungen 3410, 3411, 3412, 3430, 8030, 8031, 8032, 8033, 7030, 7031, 7032 und 7033 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Junge Arbeitnehmer – Flandern

Ab 01.07.2016 führt Flandern eine neue Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer als Ersatz für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation, geringer Qualifikation und mittlerer Qualifikation und junge Arbeitnehmer unter 19 Jahren ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern tätig sind oder von ihr abhängig sind.

Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- - Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit mittlerer Qualifikation und gering Qualifizierte
- - Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Lehrlinge alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Für den Erhalt der Zielgruppenermäßigung ‚junge Arbeitnehmer – Flandern‘ ist es nicht mehr obligatorisch, die Erstbeschäftigungsverpflichtung zu erfüllen. Die Verpflichtung an sich besteht jedoch fort und Jugendliche, die in Flandern arbeiten, kommen dafür in Betracht. In den anderen Regionen kann jedoch noch eine Verbindung zwischen dem Erhalt der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer und dem Erfüllen der Erstbeschäftigungsverpflichtung bestehen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung Lehrlinge – alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag

- Für Einstellungen ab 01.07.2016.
- Es handelt sich um
 - Lehrlinge alternierendes Lernen im Sinne von Art. 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969
 - junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit, die zur Ausführung bestimmter alternierender Ausbildungen (<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst>) an einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden sind. Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fällt, kommen nicht in Betracht. Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (Portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) verfügen.

Zielgruppenermäßigung geringe und mittlere Qualifikation

- Für Einstellungen mit Arbeitsvertrag ab 01.07.2016.
- Für Jugendliche, die am Ende des Quartals der Einstellung weniger als 25 Jahre alt sind.
- Gering qualifizierte Jugendliche dürfen kein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Ein vollständiger Überblick (<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/veelgestelde-vragen/jongeren#2>) befindet sich auf der Website der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.
- Jugendliche mit mittlerer Qualifikation dürfen höchstens ein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Wenn **vorgesehen ist, dass ein Jugendlicher innerhalb von vier Monaten ab dem Tag seines Beschäftigungsbeginns** ein Hochschulzeugnis erwirbt, kommt er nicht in Betracht. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.
- Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (Portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) verfügen; wenn der Jugendliche diese für das Quartal der Einstellung und die darauffolgenden Quartale nicht vorlegen kann, wird die entsprechende Anzahl Quartale abgezogen (Datenfluss VDAB).
- Der Referenzquartalslohn muss für die ersten 4 Quartale weniger als 7.500,00 EUR und für die folgenden 4 Quartale weniger als 8.100,00 EUR betragen.

Betrag der Ermäßigung

Zielgruppenermäßigung Lehrlinge – alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag

- Der junge Arbeitnehmer eröffnet während seiner Beschäftigung im System des alternierenden Lernens und der alternierenden Ausbildung das Recht auf eine Ermäßigung G₁ (1.000,00 EUR).
- Quartale, in denen diese Ermäßigung in Anspruch genommen werden kann, werden bei der Ermäßigungsperiode für Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation nicht mitgerechnet.

Zielgruppenermäßigung geringe und mittlere Qualifikation

- Gering qualifizierte Jugendliche eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung G₆ (1.150,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Jugendliche mit mittlerer Qualifikation eröffnen das Recht auf eine Ermäßigung G₁ (1.000,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche

Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.

Übergangsmaßnahmen

- Ermäßigungen für Einstellungen vor dem 01.07.2016 im System der Jugendlichen mit sehr geringer, geringer und mittlerer Qualifikation und unter 19-Jährigen gelten bei ununterbrochener Beschäftigung weiter bis spätestens am 31.12.2018.
- Ab 01.07.2016 gelten auch für die Übergangsmaßnahmen die neuen flämischen Ermäßigungs_codes und dürfen die alten Codes für eine Beschäftigung in Flandern nicht mehr verwendet werden.
- Der Übergang vom alten System für weniger als 19 Jahre alte Jugendliche zum System der Jugendlichen mit geringer und mittlerer Qualifikation wird bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer als Neueinstellung betrachtet. Es gelten die neuen flämischen Regeln (Ermäßigung alternierendes Lernen oder alternierende Ausbildung, geringe oder mittlere Qualifikation mit Erstellen eines Portfolios beim VDAB).
- Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis alternierendes Lernen ab 01.07.2016 wird ebenfalls als Neueinstellung betrachtet.
- Eine Wiederbeschäftigung nach dem 01.07.2016 beim gleichen Arbeitgeber nach einer Unterbrechung gilt für die Anwendung der neuen flämischen Ermäßigung als Neueinstellung, auch wenn sie ohne 4 zurückliegende Quartale erfolgt.
- Für die Übergangsmaßnahmen wird die Erstbeschäftigungsverpflichtung nicht mehr berücksichtigt.

Zu erledigende Formalitäten

- Der Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation sowie der junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit muss beim VDAB eine elektronische Akte (Portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) erstellen.
- Das Erstellen der elektronischen Akte beim VDAB ist unabhängig vom Wohnsitz des Jugendlichen obligatorisch.
- Die Erstbeschäftigungsverpflichtung bleibt auf föderaler Ebene bestehen, die Angaben müssen daher weiterhin in die DmfA eingetragen werden (wie z. B. ‚behindert‘ oder ‚ausländischer Herkunft‘, wie dies festgelegt ist im diesbezüglichen Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).
- Die Erfüllung der Erstbeschäftigungsverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber Gegenstand einer eventuellen Sanktion durch den FÖD BASK sein.
- Wenn der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung Jugendliche für die Beschäftigung in einer anderen Region beantragt, ist nach wie vor die Erstbeschäftigungsverpflichtung für ganz Belgien (föderal) zu erfüllen.
- Für Flandern stellt das LFA keine Bescheinigung mehr aus, für eine eventuelle Beschäftigung in einer anderen Region aber schon.

Weitere Informationen

Zusätzliche Informationen finden Sie auf der Website von Flandern (Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft): <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren>. 

 Zusätzliche Informationen – Meldung der Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer – Flandern

Flandern

Ab 3/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Bescheinigung ausgestellt durch
Ab 01.01.2017 in Beschäftigung								
Jugendliche mit alternierender Ausbildung, die nicht in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen.	G1 (1000€)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6311	/	/	ja	nein	VDAB
Ab 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendliche mit geringer Qualifikation	G6 (1150 €)	Quartal der Einstellung ² + die 7 folgenden Quartale	6300	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche mit mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung ² + die 7 folgenden Quartale	6301	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche Lehrlinge / alternierende Ausbildung	G1 (1000€)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6310	/	/	ja	ja	/
Vor 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ³	6030	/	ja	ja	ja	LFA / FOREM
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ³						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ³	6031	/	ja	ja	ja	LFA/FOREM
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale ³						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ³	6032	/	ja	ja	ja	LFA/FOREM
	G2 (400€)	8 darauffolgende Quartale ³						
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000€)	Alle betroffenen Quartale	6033	/	/	ja	ja	/

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, außer

- für die Ermäßigungen 6300 oder 6301: Datum der Einstellung als einfacher Arbeitnehmer, wenn eine Beschäftigung als Jugendlicher in Ausbildung oder alternierender Ausbildung vorhanden war
- für die Ermäßigungen 6300 oder 6301: Datum der Neueinstellung, wenn während mindestens 4 Quartalen ab 01.07.2016 eine Unterbrechung des Vertrags vorhanden war
- für die Ermäßigungen 6030, 6031 oder 6032: Datum der allerersten Beschäftigung beim Arbeitgeber, sogar vor 18 Jahren

Die nach der Einstellung in einer Niederlassungseinheit außerhalb Flanderns beim gleichen Arbeitgeber erbrachten Beschäftigungen verleihen keinen Anspruch auf die oben genannten Ermäßigungen, aber die betroffenen Quartale werden für die Dauer der Ermäßigung mitgerechnet.

² Weniger als 25 Jahre am letzten Tag des Quartals der Einstellung

³ Beschränkt bis zum Quartal, in dem sie 26 Jahre alt werden, und spätestens bis zum 31.12.2018

Bei Eingabe der DmFA per Internet werden die Ermäßigungen 6030, 6031, 6032, 6033, 6300, 6301 oder 6311 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Mentoren

Ein Arbeitgeber kann für eine Reihe von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Berufsausbildung Praktika besuchen oder Ausbildungen erteilen, eine Zielgruppenermäßigung Mentoren erhalten. Unter „die Betreuung von Praktika gewährleisten“ und „die Übernahme der Ausbildung“ wird „die Betreuung von Personen, die zu einer bestimmten Zielgruppe gehören“, verstanden.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst als auch aus dem Privatsektor können diese Zielgruppenermäßigung beanspruchen, wenn sie eine Verpflichtung eingegangen sind, mit speziell ausgebildeten ‚Mentoren‘ für folgende Zielgruppen Praktika zu betreuen oder Ausbildungen zu organisieren:

- Lehrlinge oder Lehrer aus dem vollzeitlichen technischen und beruflichen Sekundarunterricht oder dem Teilzeitunterricht;
- Arbeitssuchende unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen, im Sinne von Artikel 27, des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Regelung der Arbeitslosigkeit (u. a. IBU);
- Arbeitssuchende in einem Eingliederungspraktikum;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer des Erwachsenenunterrichts;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen, im Rahmen der Verträge, die mit den Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtungen oder der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung abgeschlossen werden.

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für die Arbeitnehmer/Mentor einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden Lehrlinge und Praktikanten berücksichtigt, die einen der folgenden Verträge haben:

- der Lehrvertrag in der industriellen Lehrlingsausbildung
- der Lehrvertrag ständige Weiterbildung des Mittelstandes
- der Lehrvertrag, der unter Anwendung der Regelung zur Einrichtung eines Ausbildungssystems in einem Unternehmen in Bezug auf die Vorbereitung der Eingliederung von behinderten Personen in den Arbeitsprozess geschlossen wird, und
- der Berufseinarbeitungsvertrag.

Betroffene Arbeitnehmer

Um als Mentor betrachtet zu werden, muss der Arbeitnehmer

- mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in dem Beruf nachweisen können, der ganz oder teilweise als Praktikum oder Ausbildung gelernt wird, und
- im Besitz eines Zeugnisses als ‚Mentor‘ sein, das von der zuständigen Gemeinschaft, von einer von der zuständigen Gemeinschaft anerkannten Stelle oder von einem von der Gemeinschaft oder vom zuständigen Sektorfonds eingerichteten oder anerkannten Ausbildungs- oder Unterrichtsanbieter ausgestellt wurde.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Durch das Dekret vom 20.07.2016 zur Änderung der verschiedenen Gesetzgebungen in Verbindung mit der alternierenden Ausbildung wird diese Beitragsermäßigung mit Wirkung vom 01.09.2016 für Arbeitnehmer, die in Wallonien beschäftigt sind (mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft), abgeschafft. Da die DmFA-Meldung auf Quartalsbasis erfolgt, wird davon ausgegangen, dass diese Ermäßigung auf der Grundlage der für das gesamte 3. Quartal 2016 gemeldeten Lohn- und Leistungsangaben (d. h. einschließlich des Monats September) berechnet wird. Ab dem vierten Quartal 2016 darf diese Ermäßigung nicht mehr angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine Reihe von ‚Mentoren‘, die bei ihm beschäftigt sind, eine Ermäßigung G₉ für die Betreuung von Personen der Zielgruppen erhalten. Die Anzahl der Mentoren, für die er eine Ermäßigung erhalten kann, ist beschränkt und richtet sich nach der ‚Anzahl betreuter Personen‘ der Zielgruppen. Die Art und Weise, wie die ‚Anzahl betreuter Personen‘ berücksichtigt wird, unterscheidet sich wiederum je nachdem, ob die Personen in der Dimona oder DmFA oder nicht zu melden sind:

1. Für Personen, für deren Praktikumsaktivitäten eine Dimona- oder DmFA-Meldung erforderlich ist (anerkannte Lehrlinge, IBU, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind...):
 - die Verpflichtung wird anhand des gemeldeten Datums ‚Diensteantritt und -austritt‘ (automatisch) festgelegt;
 - ein Quartal, in dem eine solche Person ‚den Dienst antritt‘, ‚im Dienst ist‘ oder ‚aus dem Dienst ausscheidet‘, wird berücksichtigt;
 - die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, entspricht 1/5 der Summe der Anzahl zu berücksichtigender Quartale, aufgerundet auf die höhere Einheit.
2. Für Personen, deren Praktikumsaktivitäten keine Dimona- oder DmFA-Meldung erfordern (Lehrkräfte im technischen Sekundarunterricht, weniger als 26 Jahre alte Kursteilnehmer der Erwachsenenbildung...):
 - die Verpflichtung wird anhand einer Vereinbarung zwischen den Teilnehmern festgelegt;
 - die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, ist auf das kleinste Ergebnis folgender Bruchzahlen beschränkt:
 - (Anzahl Jugendliche oder Lehrkräfte)/5, auf die größere Einheit aufgerundet
 - (Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung)/400, auf die kleinere Einheit abgerundet. Dauert der Vertrag kein ganzes Jahr, wird die (Anzahl Quartale) x 100 als Teiler betrachtet.

Die endgültige Anzahl der Mentoren, für die der Arbeitgeber eine Ermäßigung beantragen kann, entspricht der Summe der in Punkt 1 und 2 erhaltenen Gesamtbeträge.

Zu erledigende Formalitäten

In der (eventuellen) Verpflichtung gibt der Arbeitgeber die Anzahl der Jugendlichen oder Lehrkräfte an, denen er die Möglichkeit zum Besuch einer Ausbildung anbietet, die Anzahl der Stunden und gegebenenfalls weitere Einzelheiten über die pädagogische Betreuung und die zeitliche Gestaltung der Praktika und Ausbildungen.

Der Arbeitgeber übermittelt der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK bis 31.12.2014 folgende Unterlagen:

- eine Kopie des Vertrags (falls erforderlich)
- eine Liste der von ihm beschäftigten Mentoren
- für jeden Mentor den Nachweis über die minimale praktische Erfahrung
- für jeden Mentor eine Kopie des Mentor-Zeugnisses

Der FÖD übermittelt dem LSS die Unterlagen auf elektronischem Weg. Ab 01.01.2015 sind die Regionen zuständig. An folgende Adressen können Sie sich wenden, um weitere Informationen und/oder die notwendigen Dokumente zu übermitteln:

Flandern:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brüssel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors> 

Brüssel:

Actiris – Siège central

Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs

Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles

tuteur@actiris.be (Fr)

mentor@actiris.be (NI)

<http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx> 

Wallonien

FOREM

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi

071 23 95 80

tuteurs@forem.be

<https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html> 

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM

Eric Schiffers

Vervierse Straße 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/ 

Umstrukturierung

Im Rahmen der Maßnahmen zur Unterstützung von infolge einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern wird ab dem dritten Quartal 2004 eine neue Zielgruppenermäßigung geschaffen, wobei dem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer einstellt, der durch ein Unternehmen in Umstrukturierung entlassen wurde, ein finanzieller Vorteil gewährt wird. Dieses System wurde im Rahmen der Harmonisierung der Aktiva-Maßnahmen mit Umstrukturierungsmaßnahmen ab dem 1. Quartal 2007 überprüft. Darüber hinaus ist eine Pauschalermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags vorgesehen.

Das Gesetz vom 27.03.2009 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, das auf eine Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen über Umstrukturierungen abzielt, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, beschreibt „Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen wurden“, als:

- zum Zeitpunkt der Ankündigung der kollektiven Entlassung beim Arbeitgeber in Umstrukturierung in dem Unternehmen tätig, für das eine kollektive Entlassung angekündigt wurde
- und während der Periode der Umstrukturierung entlassen

Dabei wird Entlassung gleichgesetzt mit (bei mindestens 1 Jahr ununterbrochenem Dienstalter beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung):

- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum infolge der Umstrukturierung
- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit infolge der Umstrukturierung

Dies führt dazu, dass sich Unterstützungsmaßnahmen nicht auf Arbeitnehmer beschränken, die in diesem Rahmen entlassen wurden, sondern auf Arbeitnehmer erweitert werden, die keinen neuen Kontakt erhalten, im Extremfall auch Aushilfskräfte, die im Unternehmen in Umstrukturierung als Aushilfskraft tätig waren. Dies wird im Königlichen Erlass vom 22.04.2009 näher ausgeführt.

Im Rahmen der Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung wurde die Anwendung dieser Arbeitnehmerbeitragsermäßigung vorübergehend erweitert auf Arbeitnehmer, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während des Zeitraums vom 01.07.2009 bis einschließlich 31.01.2011 entlassen werden. In dieser Situation erhalten nach dem 31.01.2011 entlassene Arbeitnehmer keine Ermäßigungskarte Umstrukturierungen mehr.

Der Anwendungsbereich wird für unbestimmte Zeit erneut auf Arbeitnehmer erweitert, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden.

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die vom Arbeitgeber angewandt werden kann, der den entlassenen Arbeitnehmer einstellt. Wer weitere Informationen zu den Formalitäten wünscht, die einzuhalten sind, damit von der Entlassung eines Arbeitnehmers infolge einer Umstrukturierung (Gründung einer Beschäftigungszelle, Outplacement-Betreuung usw.) die Rede sein kann, kontaktiert am besten das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Betroffene Arbeitgeber

Jeder Arbeitgeber außer dem betreffenden Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört.

Das Unternehmen für Aushilfsarbeit (der gesetzliche Arbeitgeber), mit dem eine Aushilfskraft vor ihrer Einstellung bei dem Unternehmen in Umstrukturierung verbunden war, kommt für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht, wenn es:

- die Aushilfskraft für eine Beschäftigung bei einem Benutzer wiedereinstellt, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,
- die Aushilfskraft eine gültige Umstrukturierungskarte für eine kollektive Entlassung besitzt, die nicht vor dem 07.04.2009 angekündigt wurde.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung oder ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeitgeber antreten, erhalten Anspruch auf einen Referenzquartalslohn, sofern ihre Lohngrenze folgende Beträge nicht übersteigt (Grenzbeträge ab 01.07.2017):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 7.178,76 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

Unter den gleichen Bedingungen eröffneten die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während der Periode vom 01. Juli 2009 bis 31. Januar 2011 entlassenen Arbeitnehmer das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung.

Flämische Region:

Ab 01.01.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Ab dem 01. Oktober 2017 sind die Lohngrenzen für die Übergangsbestimmungen absolut festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 7.178,76 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

An der Arbeitnehmerbeitragsermäßigung „Umstrukturierung“ ändert sich nichts.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Ab dem 01. Juli 2017 sind die Lohngrenzen für die Übergangsbestimmungen absolut festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

An der Arbeitnehmerbeitragsermäßigung „Umstrukturierung“ ändert sich nichts.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01.10.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.10.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Ab dem 01. Oktober 2017 sind die Lohngrenzen für die Übergangsbestimmungen absolut festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

An der Arbeitnehmerbeitragsermäßigung „Umstrukturierung“ ändert sich nichts.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- G₁ während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G₁ während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G₂ während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;

Für die Berechnung von G₁ oder G₂ gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Das LFA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LFA einreichen, überreicht das LFA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

Ab 01. Juli 2009 überreicht das Arbeitslosigkeitsbüro des LFA, das einen Antrag auf Arbeitslosengeld erhält, Arbeitnehmern, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während der Periode vom 01.07.2009 bis 31.01.2011 entlassen wurden, auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bleibt in der vorgegebenen Periode im Falle eines Arbeitgeberwechsels gültig. Das LFA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem 01. Oktober 2017 stellt ACTIRIS keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierung‘ mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den Arbeitnehmer eröffnen kann, wird weiterhin vom LFA ausgestellt.

Flämische Region:

Ab dem 01. Januar 2017 stellt das LFA keine ‚Ermäßigungskarte Umstrukturierungen‘ mehr aus für die Umstrukturierung einer Niederlassungseinheit in Flandern, ausgenommen im Fall der interregionalen Beschäftigung.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den Arbeitnehmer eröffnen kann, wird weiterhin vom LFA ausgestellt.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem 01. Juli 2017 stellt FOREM keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen‘ mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den Arbeitnehmer eröffnen kann, wird weiterhin vom LFA ausgestellt.

Ausbilder oder Betreuer - Krisenmaßnahme

Arbeitnehmer, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden, können als Ausbilder oder Betreuer mit Erfahrungszulage (Arbeitsunterstützung) tätig werden und eröffnen das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung Ausbilder oder Betreuer.

Dies gilt nur für Einstellungen ab dem 01.01.2010 und vor dem 01.01.2012.

Nicht länger zutreffend.

Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

Diese Zielgruppenermäßigung wird einem Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor für unbegrenzte Zeit für maximal fünf Vollzeitmitarbeiter gewährt.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, alle nachfolgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- Sie fallen in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission (302) des Hotel- und Gaststättengewerbes (Horeca-Sektor).
- Während der Referenzperiode durchschnittlich höchstens 49 Arbeitnehmer beschäftigen. Dazu wird der Wichtigkeitscode verwendet, wie bei der Berechnung des Beitrags von 1,60%.
Das bedeutet, dass alle vom Arbeitgeber (juristische Person) beschäftigten Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Tätigkeit oder der paritätischen Kommission, der sie angehören, berücksichtigt werden.
- Während des vollständigen Quartals in allen Niederlassungseinheiten mit einer Horeca-Aktivität ein von der Finanzverwaltung zugelassenes Registerkassensystem (RKS) benutzen. Auch wenn die Registerkassen nicht unbedingt eingesetzt werden müssen, um bestimmte Steuervorteile zu beanspruchen, sind sie auf jeden Fall für die Anwendung der Zielgruppenermäßigung notwendig.
- Für alle Personalmitglieder, die in einer Niederlassungseinheit arbeiten, in der eine Aktivität im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) im weiteren Sinne ausgeübt wird (d. h. auch für Arbeitnehmer, für die nicht die Paritätische Kommission des Hotel- und Gaststättengewerbes zuständig ist), die tägliche Erfassung der Beginn- und Enduhrzeit der Anwesenheit über das Registerkassensystem oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm). Die Registrierung ist nicht anwendbar für Gelegenheitsarbeiter und Flexi-Arbeitnehmer, die in Dimona pro Tag unter Angabe der Beginn- und Enduhrzeit angegeben werden.
Hinweis: Das Registerkassensystem (RKS) und das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) ersetzen nicht die Dimona.

Übergangsperiode

Um im ersten Quartal 2014 die Zielgruppenermäßigung im Hotel- und Gaststättengewerbe zu beanspruchen, musste der Arbeitgeber zuerst nicht nur bis 31.12.2013 eine Absichtserklärung an die Finanzverwaltung schicken, sondern bis spätestens am 28.02.2014 auch über ein Registerkassensystem (RKS) verfügen. Im Ministerrat vom Freitag, 4. April wurde dieses letzte Datum auf den 30.04.2014 aufgeschoben.

Das bedeutet, dass Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung ab dem ersten Quartal anwenden können, wenn:

- Sie sich bis zum 31.12.2013 bei der Finanzverwaltung angemeldet haben, um ab 01.01.2014 dem System freiwillig beizutreten
- und bis 01.07.2014 über ein RKS verfügen

- und eine Anwesenheitsregistrierung durchführen, sobald das RKS einsatzbereit ist

Für alle anderen Arbeitgeber ist die allgemeine Regel anwendbar. Sie können frühestens ab dem zweiten Quartal die Zielgruppenermäßigung anwenden, soweit für alle Tage des betreffenden Quartals das RKS in allen Niederlassungseinheiten mit einer Horeca-Aktivität mit Kundenkontakt eingesetzt wird.

Nachfolgend finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten:

Absichtserklärung vor 31.12.2013	Quartal, in dem die Kasse aktiviert wurde * Die Kasse muss an allen Tagen des Quartals, für das die Ermäßigung beantragt wird, in Betrieb sein	Ermäßigung ab
ja	1/2014	1/2014
ja	2/2014	1/2014
nein	2/2014 - Kasse zuletzt in Betrieb am 01.04.2014*	2/2014
nein	2/2014 Kasse in Betrieb nach dem 01.04.2014 *	3/2014
ja/nein	3/2014 und danach - Kasse letztmalig am ersten Tag des Quartals in Betrieb *	Quartal
ja/nein	3/2014 und danach - Kasse nach dem ersten Tag des Quartals in Betrieb *	Quartal + 1

Sie können die Ermäßigung direkt bei der Übermittlung der DmfA-Meldung des betreffenden Quartals beantragen. Die Kontrolle wird erst nachher durchgeführt.

Betroffene Arbeitnehmer

Die Ermäßigung gilt für maximal 5 ständige Vollzeit Arbeitnehmer, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für den Horeca-Sektor fallen. Die Ermäßigung kann nicht für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor angewandt werden, auch nicht für Tage, an denen Beiträge auf Basis des realen Lohns oder des normalen Pauschallohns gezahlt werden.

Jedes Quartal kann der Arbeitgeber wählen, für welche Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Die betreffenden Arbeitnehmer benötigen einen Vollzeitarbeitsvertrag, müssen aber nicht das ganze Quartal im Dienst sein.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine unbegrenzte Anzahl von Quartalen die Ermäßigung beanspruchen:

- G₉ pro Quartal für Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals weniger als 26 Jahre alt sind.
- G₁₀ pro Quartal für andere Arbeitnehmer.

Pro Quartal kann der Arbeitgeber (juristische Person) für höchstens 5 Personen die Ermäßigung anwenden, auch wenn er Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigt.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Ermäßigung anwenden zu können, müssen Sie jeden Tag des Quartals eine Anwesenheitsregistrierung über das GKS oder ASA (siehe oben) durchführen und über ein von der Finanzverwaltung registriertes Kassensystem verfügen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.geregistreerdkassasysteem.be. (<http://www.geregistreerdkassasysteem.be/>)

Ausführlichere Informationen über die tägliche Registrierung von Arbeitnehmern erhalten Sie auf der Portaliste der Sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

 Zusätzliche Informationen – Meldung Ermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

Ab 2/2014 wird die Zielgruppenermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung Horeca-Sektor*	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
unter 26-jährige ständige Arbeitnehmer	G9 (800 €)	unbegrenzt	3900	/	ja
mindestens 26-jährige ständige Arbeitnehmer	G10 (500€)	unbegrenzt	3900	/	ja

* für höchstens fünf Arbeitnehmer pro Quartal und Arbeitgeber.

Bezuschusstes Vertragspersonal (BVA)

Das Programmgesetz vom 30.12.1988 gewährt bestimmten Arbeitgebern, die bezuschusstes Vertragspersonal unter bestimmten Bedingungen einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer. Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von BVA als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Dienste des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen.

Sind vom System der bezuschussten Vertragspersonal ausgeschlossen und somit von der vorgenannten Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit:

- Vereinigungen ohne Erwerbszweck, in denen die lokale Behörde eine ausschlaggebende Rolle bei der Gründung oder Leitung spielt;
- Krankenhäuser;
- öffentliche Kreditinstitute.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung G₇ wird gewährt für BVA während der vollständigen Dauer der Beschäftigung. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewendet werden, wenn es innerhalb eines Quartals keine entlohten Tage gibt, sondern beispielsweise nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVA

Für genauere Informationen über die Art und Weise, in der Sie den Antrag auf Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal bei der zuständigen Behörde einreichen müssen, und die Modalitäten in Bezug auf die Bezahlung und Zuweisung der Prämie, müssen Sie, je nach öffentlichem Dienst, Kontakt zu den zuständigen Verwaltungen aufnehmen.

1) Öffentliche Verwaltungen des föderalen Staats

Für den Prämienantrag

FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsangestellte,
Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel

Für die Auszahlung der Prämie

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brüssel.

2) Öffentliche Verwaltungen der Flämischen Gemeinschaft

Für den Prämienantrag

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brüssel.

3) Öffentliche Verwaltungen der Wallonischen Region

Für den Prämienantrag

Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;

Für die Auszahlung der Prämie

Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Öffentliche Verwaltungen der Region Brüssel-Hauptstadt

Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie

Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen - Meldung von bezuschusstem Vertragspersonal

In der DmfA werden bezuschusste vertragliche Arbeitnehmer immer im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Codes angegeben:

- 024 Typ 1 (oder 0 im öffentlichen Sektor) für bezuschusste einfache Handarbeiter auf Vertragsbasis
- 025 Typ 1 für bezuschusste behinderte Handarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind
- 029 Typ 1 für bezuschusste Handarbeiter auf Vertragsbasis, die anhand des Pauschallohns angegeben werden
- 484 Typ 0 für bezuschusste einfache Geistesarbeiter auf Vertragsbasis
- 485 Typ 0 für bezuschusste behinderte Handarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind

Ab 1/2014 wird in den Beitragssätzen der Ausschluss von Beiträgen nicht mehr berücksichtigt, aber die strukturelle Ermäßigung und eine besondere Zielgruppenermäßigung sind im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben einzutragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Strukturelle	Siehe Berechnung strukturelle	Vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppe BVA	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4000	/	ja

Für die Zielgruppenermäßigung BVA sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 oder 3 (geschützte Arbeitsplätze) zu berechnen, wenn der Arbeitgeber einer Paritätischen Kommission unterliegt, für die der „Maribel sozial“ Anwendung findet.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen 3000 und 4000 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von vertraglichen Ersatzkräften im öffentlichen Sektor als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert. Es betrifft die vertraglichen Arbeitnehmer, die bestimmte Beamten in Laufbahnunterbrechung oder in Leistungsverringerung vertreten.

Betroffene Arbeitgeber

- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, deren Personal das System der Laufbahnunterbrechung in Anspruch nehmen kann (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen). Die gleichen Modalitäten gelten für Ersatzkräfte von Beamten im System der Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Sektor Flandern (den sogenannten ‚Pflegekredit‘).
- Arbeitgeber, die Vertragspersonal als Ersatz von Arbeitnehmern eingestellt haben, im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor. Es betrifft daher nur den öffentlichen Sektor.
- Arbeitgeber, die noch immer Vertragspersonal beschäftigen im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor. Es betrifft übrigens nur den öffentlichen Sektor.

Betroffene Arbeitnehmer

- Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen)
- Vertragspersonal, das als Ersatz eingestellt wird im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor; es handelt sich um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.
- Ersatzweise eingestelltes Vertragspersonal im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor; es handelt sich ebenfalls um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung G₇ wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 19.07.2012 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss – eventuell nach Rücksprache mit dem FÖD Personal und Organisation – diese Entscheidung treffen.

 Zusätzliche Informationen - Meldung von Ersatzkräften für Arbeitnehmer, die die Viertagewoche wählen

In der DmfA werden Ersatzkräfte von Arbeitnehmern, die sich für die Viertagewoche entscheiden, im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angeben:

- 021 Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Handarbeiter
- 481 Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Geistesarbeiter

Ab 1/2014 wird in diesen angewandten Beitragssätzen der Ausschluss von Beiträgen nicht mehr berücksichtigt, aber die strukturelle Ermäßigung und eine besondere Zielgruppenermäßigung sind auf dem Niveau der Beschäftigung mit folgenden Angaben einzutragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Strukturelle	Siehe Berechnung strukturelle	vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppenermäßigung Ersatzkraft im öffentlichen Sektor	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4100	/	ja

Für die Zielgruppenermäßigung „Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor“ keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für diese Ersatzkräfte angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 als zu berechnen, wenn der Arbeitgeber einer Paritätischen Kommission unterliegt, für die der „Maribel sozial“ Anwendung findet.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen 3000 und 4100 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Hauspersonal

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung bei der Einstellung des ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft als Hauspersonal als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um natürliche Personen, die seit dem 01.01.1980 dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 betreffend Beschäftigung von Hausangestellten nicht mehr unterlagen und einen ersten Arbeitnehmer als Hauspersonal, das dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit unterliegt, einstellen.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei der Einstellung seit mindestens sechs Monaten entweder:

- entschädigte Vollarbeitsloser sind;
- den Eingliederungseinkommen (das frühere Existenzminimum) erhalten;
- in das Bevölkerungsregister eingetragen sind und Anspruch auf Sozialhilfe, jedoch infolge ihrer Staatsbürgerschaft keinen Anspruch auf das Eingliederungseinkommen haben.

Die Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eines gering qualifizierten Jugendlichen gilt als Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit.

Mit Hauspersonal sind gemeint:

- Hausangestellte, d.h. Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Entlohnung und unter der Autorität des Arbeitgebers hauptsächlich Handarbeit im Zusammenhang mit dem Haushalt des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen;
- Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Lohn und unter der Autorität des Arbeitgebers Geistes- oder Handarbeit innerhalb der Immobilie, im Haus oder im Freien, für die privaten Bedürfnisse des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Hauspersonal“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung G7 wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten. Der Arbeitgeber muss den Nachweis erbringen können, dass der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung beantragt wird, die Bedingungen erfüllt.

Zusätzliche Informationen - Meldung Ermäßigung für Hauspersonal

Ab 1/2014 wird die spezifische Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung als Hauspersonal im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Flandern, Brüssel und Deutschsprachige Gemeinschaft

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Hauspersonal	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers	4200	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4200 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit der strukturellen Ermäßigung kumuliert werden.

2. Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die ab dem 01.07.2017 in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft) eingestellt wurden, darf die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal nicht mehr angewendet werden.

Die laufende Ermäßigung bleibt bis zum Ende der Frist gültig, endet jedoch spätestens am 30.06.2020.

! Der in der DmfA anzugebende Code wurde ab dem Meldungen 3/2017 geändert.

Übergangsermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Hauspersonal	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers	8020	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 8020 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit der strukturellen Ermäßigung kumuliert werden.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dies sind die anerkannten Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Tageseltern ‚sui generis‘. Diese natürlichen Personen, sorgen für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie und sind einem Dienst beigetreten, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung G₁₁ wird Tageseltern während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Tageseltern

Ab 1/2014 wird die spezifische Ermäßigung für Tageseltern im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Tageseltern	G11 (770 €)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4400	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4400 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit dem „Maribel sozial“ kumuliert werden.

Zielgruppenermäßigung für Künstler

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler, die ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke produzieren, kommen für die Ermäßigung in Betracht. Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

„Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken der audiovisuellen und bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

Der Referenzquartalslohn des Künstlers beträgt mindestens das 3-fache des GDMME, das für den ersten Monat des Quartals anwendbar ist. Für das dritte Quartal 2017 beträgt diese Untergrenze daher 4.687,77 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung G_{12} wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung P_g darf für einen Künstler nie mehr als 517,00 EUR pro Quartal und Beschäftigungszeile betragen. Es handelt sich um eine Kappung des absoluten Ermäßigungsbetrags nach Berücksichtigung der Leistungsbruchzahl und des Multiplikators. Über diese Technik vergrößert sich die Ermäßigung bei unvollständigen Leistungen bei einer Leistungssteigerung schneller, aber nur bis zu einem absoluten Ermäßigungsbetrag.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

Ab dem 01.01.2000 gilt eine Regelung zur Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge, um Arbeitnehmern mit einem Niedriglohn einen höheren Nettolohn zu garantieren, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Ab dem 01.01.2005 wird diese Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge unter dem Namen „Arbeitsbonus“ fortgesetzt.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden. Die Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist unabhängig von eventuellen Ermäßigungen des Arbeitgeberbeitrags.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. nicht in Betracht:

- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Lehrlinge, Praktikanten und andere Jugendliche in der Periode, in der sie teilweise sozialversicherungspflichtig sind (Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden).

Ebenfalls in Betracht kommen Sportler, bei denen die Berechnungsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge beschränkt ist auf die Pauschale für entlohnte Sportler.

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht. Vertragliche Arbeitnehmer dagegen kommen in Betracht (also auch subventionierte Vertragsarbeitnehmer, Artikel 60, § 7 des organischen ÖSZH-Gesetzes, ...).

Praktische Anwendung der Ermäßigung

Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem, wie sich der Lohn erhöht. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab. Der Arbeitsbonus gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. 1.500,00 EUR brutto im Monat aus.

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z. B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen und der ausgezahlte Betrag und die zusammenhängende Periode müssen nach Kalendermonaten aufgeschlüsselt werden.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinanderfolgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

Berechnung der Ermäßigung

Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung umfasst drei Schritte.

1. - Zunächst wird der Referenzmonatslohn des Arbeitnehmers bestimmt.
2. - Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung.
3. - Zum Schluss wird der Betrag der Ermäßigung festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.

1. - Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

Den Referenzmonatslohn (S) können Sie direkt aus dem Bruttolohn (W) des Arbeitnehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht. Dabei wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3 DmfA / Lohncode 130 DmfAPPL) und die dadurch gedeckten Tage;
- Flexi-Lohn (Lohncode 22 und 23) und Überstunden Horeca (Lohncode 13 DmfA) und dadurch gedeckte Tage/Stunden;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6 DmfA);
- die Jahresendprämien (13. Monatsgehalt, Attraktivitätsprämie Krankenhäuser, ...) bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem die Jahresendprämie normalerweise ausbezahlt wird
- das einfache Abgangsurlaubsgeld (in der Urlaubsregelung im Privatsektor), das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

Bei der Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) eines Arbeitnehmers, wobei ein Teil des Urlaubsgeldes, der (in der Urlaubsregelung im Privatsektor) dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, vorzeitig gezahlt wurde, wird der Teil des Abgangsurlaubsgeldes berücksichtigt, den der Arbeitgeber von dem zu zahlenden Lohn abzieht. Siehe Beispiele.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen und Formeln

Vollzeitarbeitnehmer

mit vollen Leistungen:

$$S = W$$

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den $J = D$, wobei:

- J = die Anzahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden.

mit unvollständigen Leistungen:

$$S = (W/J) \times D$$

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den $J < D$ ist.

Der Bruch W/J wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

$$S = (W / H) \times U$$

Wobei:

- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer:
 - angegeben in der DmfAPPL,
 - im Horeca-Sektor,
 - mit teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder (Arbeits-)Unfall,
 - mit ggf. teilweiser (reglementierter) Unterbrechung der Beschäftigung,
 - mit Halbzeitfrühpension,
 - Arbeitnehmer bei Arbeitsvermittlungen (Aushilfskräfte, vorübergehende Arbeit, Heimarbeit),
 - Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht),
 - Saisonarbeiter und
 - Arbeitnehmer, die mit Dienstschecks bezahlt werden.

Der Bruch W/h wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Völlig unberücksichtigt bei der Berechnung bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca.

b) Hinweise

- Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführen und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.
- Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

2. - Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab 01.06.2017 gelten:

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
$\leq 1.609,47$ $> 1.609,47$ und $\leq 2.510,47$ $> 2.510,47$	197,67 $197,67 - (0,2194 \times (S - 1.609,47))$ 0,00

Arbeiter (**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
$\leq 1.609,47$ $> 1.609,47 \text{ und } \leq 2.510,47$ $> 2.510,47$	213,48 $213,48 - (0,2369 \times (S - 1.609,47))$ 0,00

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.

(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % anzugeben sind, d.h. z. B. auch Künstler.

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit aufgerundet (Eurocent).

3. - Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

Vollzeitarbeitnehmer

mit vollen Leistungen:

$$P = R$$

mit unvollständigen Leistungen:

$$P = (J/D) \times R$$

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

$$P = (H/U) \times R$$

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Je Arbeitnehmer darf die Ermäßigung ab 01.06.2017 insgesamt nicht mehr betragen als 2.372,04 EUR pro Kalenderjahr.

Vorangegangene Jahre

- 2.100,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2009;
- 2.181,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2013;
- 2.207,64 EUR pro Kalenderjahr ab 2014;
- 2.279,76 EUR pro Kalenderjahr ab 2015;
- 2.325,48 EUR pro Kalenderjahr ab 2016;

Wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, der durch einfaches Abgangsurlobsgeld gedeckt wird, kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag nicht ausreicht, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann dann den übrigen Teil des Arbeitsbonus vom Arbeitnehmerbeitrag des folgenden Monats abziehen. Dies ist jedoch nur innerhalb ein und desselben Quartals möglich.

Beispiele

Nachstehende Beispiele basieren auf Zahlen, die seit dem 01.06.2001 2001 gelten.

Beispiel 1:

Für einen bestimmten Monat erhält ein Angestellter ein Bruttogehalt von 1.050,00 EUR. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatsgehalt (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.215,72 EUR, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 gerundet auf zwei Dezimalstellen), multipliziert mit 22. Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt 56,41 EUR, nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht 48,51 EUR, nämlich 0,86 EUR (= 19/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51) einbehält.

Beispiel 2:

Für einen bestimmten Monat erhält ein Arbeiter einen Bruttolohn von 745,00 EUR (zu 100%). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.092,74 EUR, nämlich 49,67 (= 745,00/15) multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt 88,35 EUR (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht 60,08 EUR, nämlich 0,68 EUR (= 15/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %) einbehält, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Zu erledigende Formalitäten

In der technischen Bibliothek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) finden Sie auch ein Programm zum Herunterladen (Makro), mit dem Sie diese Ermäßigung berechnen können.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

Seit dem 01.07.2004 gilt ein System der Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge, dessen Ziel es ist, Arbeitnehmern, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden, einen finanziellen Anreiz zu geben, wenn sie wieder Arbeit finden, indem ihnen für eine bestimmte Periode ein höherer Nettolohn

garantiert wird, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Diese Maßnahme dient, zusammen mit der Zielgruppenermäßigung im Rahmen einer Umstrukturierung, der Förderung der Wiederbeschäftigung der bei Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer.

Das Gesetz vom 27.03.2009 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, das auf eine Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen über Umstrukturierungen abzielt, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, beschreibt „Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen wurden“, als:

- zum Zeitpunkt der Ankündigung der kollektiven Entlassung beim Arbeitgeber in Umstrukturierung in dem Unternehmen tätig, für das eine kollektive Entlassung angekündigt wurde
- und während der Periode der Umstrukturierung entlassen

Dabei wird Entlassung gleichgesetzt mit (bei mindestens 1 Jahr ununterbrochenem Dienstalter beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung):

- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum infolge der Umstrukturierung
- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit infolge der Umstrukturierung

Dies führt dazu, dass sich Unterstützungsmaßnahmen nicht auf Arbeitnehmer beschränken, die in diesem Rahmen entlassen wurden, sondern auf Arbeitnehmer erweitert werden, die keinen neuen Kontakt erhalten, im Extremfall auch Aushilfskräfte, die im Unternehmen in Umstrukturierung als Aushilfskraft tätig waren. Dies wird im Königlichen Erlass vom 22.04.2009 näher ausgeführt.

Im Rahmen der Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung wurde die Anwendung dieser Arbeitnehmerbeitragsermäßigung vorübergehend erweitert auf Arbeitnehmer, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während des Zeitraums vom 01.07.2009 bis einschließlich 31.01.2011 entlassen werden.

Der Anwendungsbereich wird für unbestimmte Zeit erneut auf Arbeitnehmer erweitert, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden (siehe ‚Arbeitsbonus‘).

Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

Aushilfskräfte, die erneut eingestellt werden vom gleichen Unternehmen für Aushilfsarbeit (das ihr tatsächlicher Arbeitgeber ist), mit dem sie vor ihrer Beschäftigung bei dem Unternehmen in Umstrukturierung verbunden waren, kommen ebenfalls in Betracht, wenn

- sie für eine Beschäftigung bei einem anderen Benutzer wieder eingestellt werden, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,
- sie eine gültige Umstrukturierungskarte haben.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet (Grenzbeträge ab 01.07.2017):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 2.392,92 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.647,49 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung (R) besteht aus einer Pauschale von 133,33 EUR pro Monat (133,33 EUR x 1,08 für Arbeitnehmer, die zu 108 % gemeldet wurden) und gilt nur ab der 1. Beschäftigung während der Gültigkeit der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal der allerersten Beschäftigung, das heißt höchstens 3 Quartale. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab.

Die Summe der Arbeitnehmerbeitragsermäßigungen für Niedriglöhne und Umstrukturierung darf die geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht überschreiten. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst die Ermäßigung für die Umstrukturierung begrenzt.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat berechnet:

Vollzeitarbeitnehmer

mit vollständigen Leistungen: $P = 133,33 \text{ EUR}$

mit unvollständigen Leistungen: $P = (J/D) \times 133,33 \text{ EUR}$

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

$P = (H/U) \times 133,33 \text{ EUR}$

Es gelten dieselben Abkürzungen, Definitionen und Modalitäten wie beim Arbeitsbonus.

Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

Zu erledigende Formalitäten

Das LFA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4

beim LFA einreichen, überreicht das LFA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen, wenn er in der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte. Das LFA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Gemeinnütziger Sektor

Der Königliche Erlass vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor gewährt Arbeitgebern im nicht-kommerziellen Sektor eine Beitragsermäßigung, wenn sie sich zur Förderung der Beschäftigung von Risikogruppen verpflichten.

Betroffene Arbeitgeber

Es sind die bezuschussten Einrichtungen und Dienste für behinderte Personen zulasten des Fonds für die medizinische, soziale und pädagogische Betreuung von behinderten Personen oder ihren Rechtsnachfolgern, sofern ihre Aktivitäten gemeinnützig sind.

Ausgeschlossen sind:

- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors;
- subventionierte freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

Die betreffenden Einrichtungen müssen ein kollektives Arbeitsabkommen erfüllen, das für alle Einrichtungen abgeschlossen wurde, die unter die Zuständigkeit derselben paritätischen Kommission fallen. Diese Bedingung gilt auch für Einrichtungen, die nicht unter die Zuständigkeit einer paritätischen Kommission fallen.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen muss diejenigen Bestimmungen umfassen, die in Artikel 2, §2 des KE vom 22.09. 1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor vorgeschrieben sind.

Es muss gemäß dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen geschlossen und darüber hinaus vom föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt sein.

Zuschussbetrag

Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnsumme der Arbeitnehmer (für Arbeiter bei 108 %) jedes Jahres, in dem der Vertrag in Kraft ist, erhöht um die Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Beträgen.

Für diese Erhöhungen gelten als Arbeitgeberbeiträge:

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- der Sonderbeitrag von 1,60 %, der von den Arbeitgebern zwischen dem vierten Quartal (Kalenderjahr - 2) und dem ersten bis einschließlich dritten Quartal (Kalenderjahr - 1) geschuldet wird, die wenigstens 10 Arbeitnehmer beschäftigten;
- der Jahresurlaubsbeitrag für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27%;
- .

In dem Umfang, in dem das kollektive Arbeitsabkommen nicht eingehalten wird, verringert sich die Entschädigung proportional zu den betreffenden Monaten.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des Ministeriellen Erlasses vom 08.11.1990 zur Durchführung von Artikel 4, Absatz 3 des KE vom 22.11.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

Zu erledigende Formalitäten

Die beteiligten Einrichtungen reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Diesem Antrag legen Sie eine Bescheinigung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel, bei, gemäß Artikel 1, §2 des Ministeriellen Erlasses vom 08.11.1990 zur Durchführung von Artikel 4, §3 des KE vom 22.09.1989.

Das LSS wird den Zuschussbetrag nach Erhalt der Bescheinigung berechnen, aus der hervorgeht, in welchem Umfang das kollektive Arbeitsabkommen eingehalten wurde.

Sofern das LSS im Besitz der Bescheinigung ist, wird der Zuschussbetrag den betreffenden Einrichtungen innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS verdeutlicht den Begünstigten, wie sie den Zuschussbetrag verrechnen können.

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)

Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein neues Beitragsermäßigungssystem, das hauptsächlich für den nicht-kommerziellen Sektor gilt. Der betreffende Sektor hat Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50 % (33 % ab dem 01.07.2004 für den Sektor der geschützten Werkstätten, 22 % vor diesem Datum) der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Es ist deshalb keine Beitragsermäßigung auf dem Niveau des Arbeitgebers, sondern auf dem Niveau des Sektors, in dem der Arbeitgeber aktiv ist. Die Beträge, die durch diese Maßnahme in einem Sektor frei werden, werden zur Beschäftigungsförderung im Sektor verwendet.

Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS selbst berechnet, von den betreffenden Arbeitgebern einbehalten und an die dazu gegründeten

Sozialfonds überwiesen. Der Arbeitgeber muss jedoch hierbei die „Maribel sozial“-Ermäßigung berücksichtigen, um den Höchstbetrag zu bestimmen, der noch für etwaige anwendbare Ermäßigungen in Betracht kommt.

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Meldung. Genaue Informationen zur „Maribel sozial“-Maßnahme sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>), Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel.02 233 41 11).

Betroffene Arbeitgeber

Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer einer der folgenden paritätischen Kommissionen angehören:

- Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft (319.01);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);
- Paritätische Kommission für die beschützten und sozialen Werkstätten (327), ausgenommen die sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft oder der Flämischen Gemeinschaftskommission bezuschusst wurden und für die sozialen Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft zugelassen und/oder bezuschusst wurden (327.01) außer den sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);
- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Der Anwendungsbereich der Maßnahme umfasst auch einige Arbeitgeber, die zum öffentlichen Sektor gehören.

Betroffene Arbeitnehmer

Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht.

Der Arbeitgeber muss eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind.

Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn der Leistungsbruch μ (glob) des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von μ (glob) erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützten Werkstätten ab dem 01.01.2004 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich. Vor diesem Datum reichte eine Beschäftigung von 22 % aus.

Betrag der Ermäßigung

Ab 01.04.2016 beträgt die Pauschale:

- 409,37 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste (318.xx)
- 447,24 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)
- 442,83 EUR für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors fallen
- 443,86 EUR für alle anderen Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt.

Frühere Pauschalen

Ab 01.01.2007 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 365,00 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

Ab 01.01.2010 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 375,94 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

Ab 01. Januar 2011 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 387,83 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 395,45 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (398,83 EUR für PK 330,00 EUR und 397,13 EUR für den öffentlichen Sektor).

Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 409,37 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (412,75 EUR für PK 330,00 EUR und 411,05 EUR für den öffentlichen Sektor).

Prüfung der Auswirkung auf zusätzliche Arbeitsplätze

Der Erlös von „Maribel sozial“ muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt oder zur Sicherung von bedrohten Stellen aufgewendet werden. Daneben wird ein begrenzter Teil zur Finanzierung von Krankenpflegern in Notdiensten und Intensivpflegediensten verwendet. Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>).

Zu erledigende Formalitäten

Die Arbeitgeber müssen nichts in ihrer Meldung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste), 331 (flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) und 332 (französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) gehören, sind verpflichtet, beim Ausfüllen ihrer Meldung eine weitere Unterteilung zu verwenden (in diesem Fall auf der Ebene unter der Paritätischen Unterkommission).

Zulässige Kumulierungen

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die gesamte „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher um den Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, verringert werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstätte bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (μ / μ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist nicht kumulierbar mit:

- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- den Übergangsmaßnahmen für ‚Langzeitarbeitssuchende‘ (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende, Aktiva-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte);
- Zielgruppenermäßigung bezuschusstes Vertragspersonal;
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst.

Die aufgelisteten Ermäßigungen können deshalb vollständig angewandt werden, ohne vorher den „Maribel sozial“-Betrag abzuziehen. Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt und für eine Beschäftigungszeile eine der aufgelisteten Ermäßigungen angewendet wird, muss die „Maribel sozial“-Ermäßigung für keine Beschäftigungszeile dieses Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Wissenschaftliche Forschung

Seit 1996 besteht ein System der Beitragsermäßigung, durch das bestimmte Arbeitgeber für jede zusätzliche Nettoeinstellung für wissenschaftliche Forschungsaktivitäten Anspruch auf eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen haben, sofern sie das Abkommen anwenden, das sie mit dem für Wissenschaftspolitik zuständigen Minister und den für Soziale Angelegenheiten zuständigen Minister abgeschlossen haben.

Diese Abkommen konnten nur für eine Dauer von maximal zwei Jahren, die jeweils um maximal die gleiche Periode verlängerbar ist, abgeschlossen werden. Der ursprüngliche Vertrag musste spätestens am 31.12.1997 abgeschlossen worden sein. Diese Regelung sah gleichzeitig vor, dass der Vertrag oder seine Verlängerungen nach dem 31.12.2003 keine Auswirkungen haben konnten. Durch den Königlichen Erlass vom 24.01.2007 wird 2003 rückwirkend durch 2006 ersetzt.

Artikel 192 des Programmgesetzes vom 27.12.2006 (BS vom 28.12.2006) streicht ab 01.01.2007 die Bestimmung, dass das Abkommen oder seine Verlängerungen nicht über den 31.12.2003 hinaus gültig sein würden.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Universitäten und damit gleichgesetzte Bildungseinrichtungen;
- wissenschaftliche Einrichtungen, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die Gemeinsame Gemeinschaftskommission verwaltet werden;
- die Einrichtungen oder Institute, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die Gemeinsame Gemeinschaftskommission zugelassen oder bezuschusst werden.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags eingestellt werden, der mit den föderalen Ministern der Sozialen Angelegenheiten und Wissenschaftspolitik abgeschlossen wurde, und die mit wissenschaftlicher Forschung betraut wurden. Sie müssen netto eine zusätzliche Einstellung betreffend die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung beschäftigte Anzahl der Arbeitnehmer darstellen.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von:

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag in Höhe von 1,60 % berechnet wird, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, sowie auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungsfonds. Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die während der Periode 4. Quartal (Kalenderjahr - 2) und 1. bis einschließlich 3. Quartal (Kalenderjahr - 1) mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigten (derzeit 1,60 %), wird weiterhin geschuldet.

Zu erledigende Formalitäten

Angesichts dessen, dass die Anwendung der Ermäßigung ab dem 1. Quartal 2007 auf unbestimmte Zeit verlängert wurde, weist das LSS darauf hin, dass das diesbezüglich vorgesehene gesetzliche Verfahren einzuhalten ist.

Um eine Befreiung oder eine Verlängerung (oder eine Erhöhung der Anzahl der Personalmitglieder) zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag an die Föderale Wissenschaftspolitik richten (ehemalige Föderale Dienste für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten – DWTK). Außerdem muss er jedes Quartal der Föderalen Wissenschaftspolitik eine Namensliste der in das Verzeichnis für das wissenschaftliche und

technische Personal aufgenommenen Personalmitglieder übermitteln. Am Ende jedes Jahres teilt die Föderale Wissenschaftspolitik nach Prüfung der übermittelten Angaben dem LSS mit, ob der Arbeitgeber die Bedingungen für die Befreiung erfüllt hat.

Ansprechpartner bei der Föderalen Wissenschaftspolitik ist Herr Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Beim LSS können Sie [Frau Greta Maes](mailto:greta.maes@rsz.fgov.be) kontaktieren (02/509 38 60 – greta.maes@rsz.fgov.be).

Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

Ab 01.04.2007 ist eine Beteiligung für den Anschluss bei einem Sozialsekretariat vorgesehen für Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für den Horeca-Sektor fallen. Die Verrechnung erfolgt direkt über das Sozialsekretariat.

Die Beteiligung beträgt 10,00 EUR pro erreichtem Vollzeitäquivalent (VZÄ) pro Quartal. Die Anzahl VZÄ ist die Summe aller Leistungen, die das Personal des Arbeitgebers während des Quartals erbracht hat. Über den Leistungsbruch μ , der auch für die Berechnung der strukturellen Ermäßigung gebraucht wird, wird die Anzahl der VZÄ festgelegt, mit der Einschränkung, dass μ maximal 1 für 1 Arbeitnehmer bei 1 Arbeitgeber entspricht. Studenten, die mit dem Solidaritätsbeitrag gemeldet werden, kommen hier nicht in Betracht.

Das LSS führt die Berechnungen im Laufe des 1. Monats des 2. Quartals nach dem betreffenden Quartal durch, das heißt das erste Mal im Laufe des Monats Oktober 2007 für Meldung des 2. Quartals 2007.

Ausfüllen der DmfA

Einleitung

DmfA und Capelo

Arbeitgeber finden hier die zum Ausfüllen der DmfA notwendigen Erläuterungen. Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Meldung ausfüllen müssen, sowie die auf die Meldung anwendbaren Prinzipien. Die folgenden Erklärungen gelten deshalb, ungeachtet des Meldeweges.

Die Meldung kann auf zwei völlig unterschiedliche Arten vorgenommen werden:

Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), können ihre Meldung über Dateiübertragung einreichen. Zu dieser Meldeform finden Sie im Glossar weitere technische Erläuterungen.

Kleinere Arbeitgeber werden die Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/dmfa/index.htm) per Internet einreichen können. Diese interaktive Anwendung bietet eine Online-Hilfe, auf die Sie zugreifen können, während Sie die Meldung ausfüllen.

Ab dem 1. Quartal 2011 wird die DmfA um drei neue Datenfelder erweitert. Es handelt sich um das Feld „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“, einschließlich des Feldes „Tarifgehalt“ und des untergeordneten Feldes „Gehaltszuschlag“.

Diese Felder werden eine Reihe von Angaben umfassen, die notwendig sind, um bei Pensionen in den Regelungen des öffentlichen Sektors Rechte festzulegen und Beträge zu berechnen, insbesondere Angaben in Verbindung mit Tantiemen (Nenner der Laufbahnbruchzahlen) und Angaben in Bezug auf die Gehälter, die als Grundlage für die Berechnung der Pension dienen.

Die neuen Angaben, die zu denen hinzugefügt werden, die in der DmfA bereits vorhanden waren, werden die Laufbahndatenbank des öffentlichen Sektors ergänzen und die Elemente der elektronischen Pensionsakte des öffentlichen Sektors liefern.

Die neuen Felder sind nur für Arbeitgeber obligatorisch, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, d. h. Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann oder die die Verwaltung ihrer Behördenpensionen dem Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes (PdöD) übertragen haben.

Unter „Personal, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann“, versteht man das Personal mit einer definitiven Ernennung oder einer damit gleichgesetzten Ernennung UND das Vertragspersonal, das während seiner Laufbahn eine derartige Ernennung erhalten kann.

Nur im außerordentlichen Fall, dass dies ausdrücklich vorgesehen ist, sind diese neuen Felder für Arbeitgeber des Privatsektors nicht anwendbar. Daher müssen sie ihre DmfA-Meldungen weiterhin ohne die oben genannten Felder einreichen.

Für Arbeitgeber des Anwendungsbereichs von Capelo sind die Felder „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“ und „Tarifgehalt“ obligatorisch. Das Feld „Gehaltszuschlag“ bleibt optional.

Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung

Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren Meldung

Allgemeine Prinzipien der DmfA

Der Begriff Quartal

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

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27.03.2010. Löhne für die Zeit vom 28. bis 31.03.2010 werden in der Meldung für das zweite Quartal angegeben.

Abweichend von oben Stehendem endet das vierte Quartal jeden Jahres am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal jeden Jahres am 01. Januar des betreffenden Jahres.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27. Dezember. Löhne für die Zeit vom 28. bis 31. Dezember werden in der Meldung für das vierte Quartal angegeben.

Der Begriff Arbeitstag

Auf der Quartalsmeldung muss für jeden Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitstage angegeben werden. Dies ist aus verschiedenen Gründen wichtig, z. B. für die Gewährung der harmonisierten Ermäßigung, die Berechnung der Beiträge auf pauschale Tagesbeträge usw. Nur folgende Tage dürfen auf den Quartalsmeldungen als Arbeitstage vorkommen:

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

Um die richtigen Codes für diese Tage zu erhalten, erkundigen Sie sich unter den spezifischen Codes.

Für Lehrlinge, Seefischer und Heimarbeiter gelten Sonderregelungen bei der Bestimmung der Anzahl der Arbeitstage.

Der Begriff „multifunktionelle Meldung“

Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dazu dient, die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die betreffenden Angaben werden gleichfalls durch die verschiedenen Einrichtungen verwendet, die für die Bezahlung von Entschädigungen und Beihilfen im Rahmen der Sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Kindergeld und Jahresurlaub für Arbeiter).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitangaben, die die verschiedenen Benutzer der Dmfa benötigen, analysiert. Anschließend wurden sie funktionell unter einigen Codes zusammengefasst, wobei vom Grundprinzip ausgegangen wird, dass Angaben, die durch alle Benutzer auf die gleiche Weise behandelt werden, einem einzigen Code zugeordnet werden. So bleibt die Anzahl der Codes relativ beschränkt.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Richtlinien möglichst korrekt einhalten.

Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen – auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt – kann dies ernste Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

Das Konzept der Dmfa und Vergleich mit der Meldung vor 2003

Das Konzept der dreimonatlichen Dmfa basiert auf dem Grundprinzip, dass es keine Personalverzeichnisse und Buchungsrahmen mehr gibt. Alle Angaben erfolgen jetzt auf dem Niveau des Arbeitnehmers. Auch die Berechnung der Beiträge (einschließlich der Sonderbeiträge) erfolgt auf dem Niveau des Arbeitnehmers. Ein Arbeitnehmer wird deshalb pro Quartal pro Arbeitgeber nur einmal identifiziert.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen. Es werden jedoch verschiedene Wege möglich sein (z. B. ein Dateiübertragungssystem [FTP] für diejenigen, die für viele Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer eine Meldung vornehmen müssen oder eine Website-Anwendung für kleine Arbeitgeber).

DIE Dmfa IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Arbeitgeber (unabhängig davon, ob es eine oder mehrere Kategoriekennzahlen gibt), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.
- Alle Angaben werden pro Arbeitnehmer gruppiert, der deshalb nur einmal identifiziert wird.
- Je Arbeitnehmer gibt es eine Arbeitnehmerzeile. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (z. B. ein Arbeiter wird im Laufe des Quartals Angestellter, ein anerkannter Lehrling wird Arbeiter, der Arbeitgeber ändert seine Aktivität).
- Je Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere Beschäftigungszeilen (z. B. ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50 %-Regelung).

DIE LSS-MELDUNG VOR 2003 WAR, SEHR SCHEMATISIEREND, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

- Eine Meldung pro Arbeitgeberaktivität (identifiziert durch die Kategoriekennzahl)
- Je Arbeitgeberaktivität gab es einige Personalverzeichnisse (Arbeiter, Angestellte, Frühpensionierte usw.)
- Je Personalverzeichnis wurden die Arbeitnehmer angegeben
- Für jeden Arbeitnehmer gab es eventuell mehrere Zeilen.

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte:

Dmfa	LSS-Meldung vor 2003
Eine Meldung pro Arbeitgeber	Eine Meldung pro Arbeitgeberkategorie
Beiträge werden pro individuellen Arbeitnehmer berechnet	Beiträge werden auf zusammengezählte Angaben in einem Buchungsrahmen berechnet
Ein Arbeitnehmer wird ein einziges Mal gemeldet. Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer u.dgl.m.), wird der Unterschied auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gemacht.	Ein Arbeitnehmer wird pro Personalverzeichnis gemeldet. Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer usw.), wird der Unterschied in verschiedenen Personalverzeichnissen erwähnt.
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber als Teilzeitarbeiter bis zum 30. April. Ab dem 1. Mai beschäftigt derselbe Arbeitgeber ihn teilzeitig als Angestellten. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der LSS-Meldung vor 2003 wird diese Person wie folgt angegeben:

- April: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Gehälter und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Arbeiter“ angegeben.
Diese Löhne werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Arbeiter) in den Buchungsrahmen übertragen und auf diese Beträge werden dann die Beiträge berechnet.
Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.
- Mai-Juni: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Löhnen und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Geistesarbeiter“ angegeben. Es werden zwei Zeilen verwendet, weil die Löhne und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind.
Die Löhne für die gesamte Periode Mai–Juni werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Angestellten) im Buchungsrahmen addiert und auf diese Gesamtsumme werden die Beiträge berechnet. Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

In der Dmfa wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

- Er wird einmal als Person identifiziert.
- Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für seine Leistungen als Arbeiter und eine für die Leistungen als Angestellter (die Beiträge sind nämlich unterschiedlich).
- Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Arbeiter (April) werden auf einer einzigen Beschäftigungszeile angegeben. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge (und etwaige Ermäßigungen dieser Beiträge) werden für diese Löhne berechnet.
- Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als Angestellter (Mai–Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge werden für die gesamte Periode berechnet (die Beiträge sind nämlich die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Angestellter).

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

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

Die Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

Arbeitnehmerzeile

Wie erwähnt, gibt es je Arbeitnehmer stets eine Arbeitnehmerzeile. Nur wenn sich die Arbeitgeberkategorie für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals ändert (d. h. wenn sich die Aktivität des Arbeitgebers im Laufe des Quartals ändert, oder wenn der Arbeitgeber verschiedene Aktivitäten durchführt oder der Arbeitnehmer bleibend vom einen zum anderen wechselt) oder wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl ändert (d.h. wenn sich die Beiträge unterscheiden), müssen Sie mehr als eine Arbeitnehmerzeile erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile gemeldet werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Beiträge zur sozialen Sicherheit berechnet werden. Das heißt, dass – auch wenn die Lohn- und Arbeitszeitangaben im Laufe des Quartals weiter aufgeschlüsselt werden müssen – die Beiträge auf Basis der Gesamtheit der Löhne berechnet werden, die sich auf eine Arbeitnehmerzeile beziehen. Die folgenden Angaben müssen Sie nur einmal pro Arbeitnehmerzeile mitteilen, auch dann, wenn für diese Arbeitnehmerzeile verschiedene Beschäftigungszeilen zu verwenden sind.

Die Arbeitgeberkategorie und die Arbeitnehmerkennzahl

Mit der durch das LSS zugeordneten Arbeitgeberkategorie kann zwischen den Arbeitgebern je nach ihren Verpflichtungen in Abhängigkeit der besonderen Merkmale unterschieden werden, die für die ausgeübte Tätigkeit typisch sind. In fast allen Fällen ist dies deshalb so, weil andere Beitragsprozentsätze anwendbar sind (in der Regel sektorspezifische Beiträge für Fonds für Existenzsicherheit). Weitere Auskünfte über bestimmte spezifische Arbeitgeberkategorien befinden sich weiter unten.

Anhand dieser Arbeitnehmerkennzahlen kann bestimmt werden, welche Beiträge für den Arbeitnehmer geschuldet werden. Deshalb gibt es verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge, mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer usw.

Beginn- und Enddatum des Quartals

Es handelt sich um das Beginn- und das Enddatum des Quartals, das nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile zu verwechseln ist. Diese Termine beziehen sich stets auf das gesamte Quartal. Das heißt, als Beginndatum wird – auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt – das Beginndatum des Quartals und nicht das Dienstantrittsdatum des Arbeitnehmers angegeben.

Das Beginn- und Enddatum fällt in den meisten Fällen auf den ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) oder den letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des Kalenderquartals. Wenn die durch eine Lohnauszahlung gedeckte Periode nicht mit dem Kalendermonat zusammenfällt (z. B. die Arbeitnehmer werden pro Woche, pro 4 Wochen bezahlt usw.) ist mit Beginndatum der erste Tag der Zahlungsperiode gemeint, deren Enddatum in das Kalenderquartal fällt. Mit Enddatum ist in diesem Fall der letzte Tag der Zahlungsperiode gemeint, der noch im Kalenderquartal liegt. Wenn diesem letzten Tag jedoch unmittelbar ein oder mehrere normale Ruhetage folgen, wird der Ruhetag – sofern er kein Sonntag ist – in das Quartal ÜBERNOMMEN und als Enddatum vermerkt.

Hinweis: Abweichend von dieser Regel endet das vierte Quartal des Jahres stets am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal stets am 1. Januar.

Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle

Diese Angabe finden Sie in Ihrer Versicherungspolice. Mit der Risikoklasse kann Ihr Versicherer die geschuldete Prämie korrekt berechnen. Sie muss aber nicht in allen Fällen ausgefüllt werden, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer zu einer Risikoklasse gehört, die von der wichtigsten Aktivität des Arbeitgebers abweicht, und wenn dies zu einer separaten Tarifierung in der Police geführt hat:

- wenn in der Arbeitsunfallpolice des Unternehmens für eine Arbeitnehmerkategorie (Angestellte/Arbeiter) nur eine einzige Risikoklasse vorgesehen ist, müssen Sie diese Angabe nicht in der DmfA mitteilen;
- wenn in der Versicherungspolice für eine Arbeitnehmerkategorie mehrere Risikoklassen vorgesehen sind (beispielsweise sesshafte Angestellte und Vertreter), müssen Sie die Angabe für jeden Arbeitnehmer mitteilen.

Wenn Sie ein Sportverein sind, müssen Sie die Angabe stets für jeden Sportler vornehmen. Für diese Arbeitnehmerkategorie ist die Angabe auch für die Berechnung des Grundlohns unentbehrlich, wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet.

Diese Angabe wird bei der ersten Quartalsmeldung mitgeteilt, bei welcher der Arbeitnehmer gemeldet wird. Sie muss nicht bei den Meldungen für die folgenden Quartale wiederholt werden, es sei denn, die Risikoklasse ändert sich. Für Arbeitnehmer, die in einem vorangegangenen Quartal den Dienst angetreten haben, wird die Angabe daher nicht mitgeteilt, es sei denn, die Risikoklasse des Arbeitnehmers hat sich in Bezug auf die vorher mitgeteilte Klasse dauerhaft geändert. Diese Angaben können jedoch jedes Quartal ohne Bedenken übermittelt werden, wenn dies für den Meldenden einfacher ist.

Wenn sich die Risikoklasse des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals dauerhaft ändert, geben Sie den Code wieder, der sich auf die Situation des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals oder am letzten Tag der Beschäftigung in der Eigenschaft der betreffenden Arbeitnehmerzeile bezieht. Ein sesshafter Arbeiter, der auf Baustellen arbeitet, wird daher unter der Bezeichnung „Arbeiter auf Baustelle“ geführt. Ein sesshafter Arbeiter, der ein

sesshafter Angestellter wird, wird als sesshafter Arbeiter für die Meldung als Arbeiter und als sesshafter Angestellter für die Meldung als Angestellter geführt.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

Arbeiter:

- **001: Arbeiter ohne Reisen**
Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die während der Arbeitszeit den Arbeitsplatz (Werkstatt, Fabrik u. dgl. m.) nicht verlassen und deshalb Infrastruktur, Sicherheits- und Präventionssysteme des Unternehmens nutzen.
- **002: Arbeiter auf der Baustelle**
Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die keinen festen Beschäftigungsort haben, die aber bei Dritten oder auf Baustellen arbeiten.
- **003: Hausmeister**
Personen vom Typ Hausangestellte, die durch Privatpersonen (z. B. in einem Appartementhaus) oder von Unternehmen beschäftigt werden und in der Regel sonstige Vorteile wie Wohnung, Heizung, Elektrizität usw. erhalten.
- **004: Reinigungs- und Wartungspersonal**
Personal des Unternehmens, das sich mit dem Reinigen von Büros, Industrieräumen, Werkstätten usw. oder mit der Instandhaltung und Reparatur des Materials, der Industrieanlagen, sanitären Anlagen usw. beschäftigt.
- **005: Küchenpersonal**
Personal des Unternehmens, das in der Kantine arbeitet (Kochen, Bedienen, Abwaschen usw.). Nicht für Horeca-Unternehmen verwenden.
- **006: Fahrer**
Personalmitglieder des Unternehmens, die sich nicht direkt am Zweck und Gegenstand der Gesellschaft beteiligen und die mit der Beförderung oder der Lieferung von Rohstoffen, (Halb-) Fertigerzeugnissen oder Personen beauftragt sind.

Angestellte:

- **401: Angestellter ohne Reisen**
Angestellte, die in der Arbeitszeit den Arbeitsplatz nie zu Berufszwecken verlassen.
- **402: Angestellter mit gelegentlichen Aufträgen außerhalb des Unternehmens.** Personen, die bestimmte, nicht repetitive Aufträge außerhalb des Unternehmens erfüllen (höchstens 10 % der Arbeitszeit)
- **403: Angestellter mit regelmäßigen Aufträgen außerhalb des Unternehmens**
Personen, die regelmäßig Aufgaben außerhalb des Unternehmens erfüllen (11 bis 50 % der Arbeitszeit)
- **404: Vertreter, reisendes Personal, Laufbursche**
Personen, die zum größten Teil (> 50 %) ihre Arbeit außerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Wohnung ausführen. Meistens handelt es sich um kommerzielle oder technisch-kommerzielle Funktionen, jedoch auch um Laufburschen, Inspektoren, Kranken- und Altenpfleger bei Patienten zu Hause usw.
- **405: Angestellter, der Handarbeiten durchführt**
Personen mit dem Statut eines Angestellten, die zu einem wichtigen Teil Arbeit manueller Art erledigen (z. B. bestimmte Fleischer in Supermärkten).
- **406: Heimarbeitende Angestellte**
Sesshafte Angestellte, die ihren Beruf bei sich zu Hause ausüben (oft mit einer Telefon- oder Informatikverbindung mit ihrem Arbeitgeber) und für die deshalb das Wegeunfallrisiko nicht besteht.
- **407: Pflegepersonal**
Ärzte, Krankenpfleger, Hilfspfleger, Sanitäter usw.
- **408: Verkäufer**
Sesshaftes Personal mit einer kommerziellen Funktion, das meistens mit einem festen Lohn und einer Provision bezahlt wird.
- **409: Fußballer mit dem Statut eines entlohten Sportlers.**
- **410: Fußballer ohne Statut eines entlohten Sportlers**
mit einem festen Jahreslohn von 1.239,47 EUR oder mehr.
- **411: Fußballer ohne Statut eines entlohten Sportlers**
mit einem festen Jahreslohn von weniger als 1.239,47 EUR.
- **412: Anderer Sportler als Fußballer.**

Der Begriff Grenzgänger

Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer über den Steuerstatus eines Grenzgängers verfügt. Dies ist unter anderem wichtig, weil die Urlaubskassen für Grenzgänger keinen Berufssteuervorabzug vom Urlaubsgeld einbehalten.

Ab 2004 können nur noch Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch vom Berufssteuervorabzug von ihrem Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb das Feld „Grenzgänger“ der Arbeitnehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe darf nicht mehr vorgenommen werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr den Status eines Grenzgängers aufweist (z. B. wenn der Arbeitnehmer aus der Grenzregion wegzieht).

Jedes Mal, wenn ein Grenzgänger zum ersten Mal als Grenzgänger in der DmfA angegeben wird, muss der zuständigen Urlaubskasse ein (vom Arbeitnehmer, Arbeitgeber und französischen Finanzamt ausgefülltes) Formular 276 F übermittelt werden.

 Zusätzliche Informationen - Einrichtung, Anpassung oder Entfernung von Kategorien

Die Liste mit den bestehenden Kategorien kann in der strukturierten Anlage 27 abgerufen werden, die auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) verfügbar ist.

Dort werden ausschließlich die im Laufe des Quartals durchgeführten Einrichtungen, Anpassungen und Entfernungen von Kategorien angegeben.

Kategorie 030 : Anpassungen - Kategorie 730: Streichung

Infolge des Königlichen Erlasses vom 08. Juni 2017 (BS vom 23. Juni 2017) werden die Sparkassen auf PC 310 übertragen, das bis dahin für den Bankensektor zuständig war. Der Zuständigkeitsbereich von PC 310 wird ab dem 01.07.2017 um die Sparkassen erweitert.

Ab dem 01.10.2017 gehen die Gesellschaften für Hypothekendarlehen und Kapitalisierung auf PC 100/200 über.

Die Arbeitgeberkategorie 010/210 wird den beteiligten Arbeitgebern ab 01.10.2017 zugewiesen.

Demzufolge wie ab dem 01.10.2017 PC 308 aufgehoben und die Kategorie 730 gestrichen.

Beschäftigungszeile

Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DmFA ein wichtiges Konzept, weil auf diesem Niveau die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers den verschiedenen Anstalten, die diese Angaben benutzen, bekannt sein müssen. Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln strikt einhalten.

Wenn die Angaben nicht oder nicht korrekt aufgeschlüsselt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch weitreichende Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Leistungen des Arbeitnehmers haben.

Bemerkung: In den meisten Fällen werden sich Beschäftigungszeilen in der Zeit folgen. Das muss aber nicht unbedingt der Fall sein. Es ist gleichfalls möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in zwei „Beschäftigungsregelungen“ befindet (z. B. beginnt ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 15 Stunden pro Woche, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Stunden pro Woche).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich eine der u. a. Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist deshalb – wenn sich das Beschäftigungsverhältnis nicht geändert hat – ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Beginn- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie für jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitmitarbeiter ein Teilzeitarbeiter wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

Drei wichtige Hinweise

Entlassungsentschädigungen

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

Die Aufschlüsselungsregeln für die Meldung von Entlassungsentschädigungen, die für die früheren LSS-Meldungen angewandt wurden, gelten weiterhin für die DmFA (der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag gekündigt wird, der Teil, der sich auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, der Teil, der sich auf jedes der folgenden Kalenderjahre bezieht). Das Beginn- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Beginn- und Enddatum der durch die Entlassungsentschädigung gedeckten Perioden.

Beispiel

Ein Angestellter wird am 31. August 2003 entlassen und hat Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2003 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- Zeile 1: Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d. h. vom 01.07.2003 bis 31.08.2003 (selbstverständlich in der Annahme, dass diese Periode nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- Zeile 2: die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.09.2003 bis 30.09.2003.
- Zeile 3: die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 10.10.2003 bis 31.12.2003.
- Zeile 4: die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2004 bis 31.12.2004.
- Zeile 5: die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2005 bis 28.02.2005 (Enddatum des durch die Entschädigung gedeckten Zeitraums).

Außer in den in der Arbeitsvertragsgesetzgebung vorgesehenen Ausnahmefällen, wobei derartige Entschädigungen in Monatsraten bezahlt werden dürfen (Unternehmen in Schwierigkeiten), müssen sie stets integral in der Meldung des Quartals erwähnt werden, in dem der Arbeitsvertrag gekündigt wird.

Wenn sich die Berechnungsgrundlage der Vertragsbruchentschädigung von derjenigen der Entschädigungen in Verbindung mit anderen Perioden unterscheidet, muss zuerst die von der Vertragsbruchentschädigung gedeckte Periode angegeben werden - danach sind die anderen Perioden anzugeben.

Beispiel

Ein Arbeitgeber zahlt bei Kündigung eines Handelsvertreters am 31.10.2013 eine Entlassungsentschädigung von 4 Monaten und eine Wettbewerbsverzichtsklausel von 3 Monaten.

Dies muss in der Meldung 4/2013 wie folgt geschehen:

- Zeile 1: Tage und Löhne Oktober 2013.
- Zeile 2: Tage und Betrag Entlassungsentschädigung für die Periode vom 01.11.2013 bis 31.12.2013.
- Zeile 3: Tage und Betrag Entlassungsentschädigung für die Periode vom Mittwoch, 1. Januar 2014 bis Freitag, 28. Februar 2014.
- Zeile 4: Tage und Betrag Wettbewerbsverbot für die Periode vom 01.03.2014 bis 31.05.2014.

Für einen Arbeitnehmer, der während einer Periode der Teilzeit-Laufbahnunterbrechung oder eines Teilzeitkredits entlassen wird, und dessen Arbeitgeber die Vertragsbruchentschädigung auf der Grundlage des Lohns berechnen muss, auf den dieser Arbeitnehmer bei Bekanntgabe der Beendigung des Arbeitsvertrags tatsächlich Anspruch hat, muss eine neue Beschäftigungszeile mit den gleichen Merkmalen wie vor der Entlassung angelegt werden, d. h. unter Angabe des Codes Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit.

Feiertage

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage den Lohn für einen Feiertag zahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 in der Meldung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet, ungeachtet ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauf folgende Quartal fällt. Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht ändert.

Werden zwei Leiharbeitsverträge bei der gleichen Leiharbeitsagentur für einen Auftrag beim selben Benutzer nur durch einen oder mehrere Feiertag(e) oder Ersatztag(e) für einen Feiertag unterbrochen, so werden der (die) betreffende(n) Feiertag(e) oder der (die) betreffende(n) Ersatztag(e) als Feiertag(e) oder Ersatztag(e) für einen oder mehrere Feiertage betrachtet, an denen der Leiharbeitnehmer bei der Leiharbeitsagentur angestellt war. Die Beschäftigung endet daher erst am Ende dieses (dieser) Feier- und/oder Ersatztags (Ersatztage) und der Arbeitgeber schuldet für diese Tage Lohn. Da keine tatsächliche Unterbrechung stattfindet, können die Angaben in ein und dieselbe Beschäftigungszeile eingetragen werden (siehe auch weiter unten „aufeinanderfolgende Verträge“). Obengenanntes gilt auch, wenn der Feier- und/oder Ersatztag mit einem oder mehreren Tagen kombiniert wird, an denen im Unternehmen des Benutzers normalerweise nicht gearbeitet wird.

Aufeinanderfolgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden. Wenn jedoch die verschiedenen Verträge aufeinanderfolgen, wobei zwischen den Verträgen nur normale Ruhetage liegen (z. B. bei üblichen Verträgen im Sektor der Aushilfsarbeit von Montag bis Freitag), dürfen die Lohn- und Leistungsangaben der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengelegt werden. Dies ist jedoch nur gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u.a., dass – wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, deren Leistungen in Stunden angegeben werden müssen (Teilzeitbeschäftigte, Saisonarbeiter, Aushilfskräfte usw.) – die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson – und nicht nur das Verhältnis zwischen beiden – identisch sein muss.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer eines Zeitarbeitsbüros arbeitet mit sieben aufeinander folgenden Verträgen von Montag bis Freitag drei aufeinander folgende Wochen halbeinzelwöchentlich in einer 19/38-Stundenregelung pro Woche, anschließend eine Woche in einer 18,5/37-Stundenregelung und schließlich wieder drei Wochen in einer 19/38-Regelung. In diesem Fall müssen Sie drei Beschäftigungszeilen verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsangaben der ersten drei Wochen, eine für die Angaben der vierten Woche und schließlich eine für die Angaben der drei letzten Wochen.

Die Niederlassungseinheit (NE) – Identifizierungsnummer der lokalen Einheit

Bis vor dem 1. Quartal 2014 musste die Nummer der NE, von welcher der Arbeitnehmer abhängt, nur dann in der DmfA auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile mitgeteilt werden, wenn der Arbeitgeber mehrere NE hatte. Diese Angabe diente nur zu statistischen Zwecken.

Über diese Adresse ist jede NE mit einer Region verknüpft. Andererseits basieren die regionalisierten Beitragsermäßigungen auf der Adresse der NE, an die der Arbeitnehmer gebunden ist. Daraus folgt, dass die NE für jeden Arbeitnehmer auf jeder Beschäftigungszeile (im Feld „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit“) mitgeteilt werden muss, unabhängig davon, ob eine Ermäßigung beantragt wird und auch für den Fall, dass der Arbeitgeber nur über eine NE verfügt.

Jeder Arbeitgeber muss seine NE in der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) registrieren. Jede NE hat eine eindeutige Nummer und Adresse (Identifizierungsnummer der lokalen Einheit). In der Dimona werden nur in der ZUD registrierte NE akzeptiert.

Zur Erinnerung: Jede Identifikationsnummer einer lokalen Einheit ist ausschließlich mit einer Unternehmensnummer verknüpft. Wenn ein Arbeitnehmer die Nummer einer NE eines anderen Arbeitgebers verwendet, entsteht dadurch eine Anomalie in seiner Meldung. Vor allem kleinere Unternehmen mit verschiedenen Niederlassungseinheiten unter derselben Adresse, deren (für die Meldungen verantwortliche) Verwalter oder Leiter dieselben natürlichen Personen sind, müssen dies berücksichtigen.

Verlegung einer Niederlassungseinheit

Eine NE, die verlegt wird, behält grundsätzlich ihre Nummer, unabhängig davon, ob die Verlegung innerhalb einer Gemeinde, in eine andere Gemeinde innerhalb der gleichen Region oder in eine Gemeinde in einer anderen Region erfolgt.

Wenn der Arbeitgeber während des Quartals, in dem die NE von einer Region in die andere verlegt wird, eine regionalisierte Arbeitgeberbeitragsermäßigung in Anspruch nehmen möchte, muss er eine neue Beschäftigungszeile einrichten.

Wenn der Arbeitgeber eine regionalisierte Zielgruppenermäßigung beantragt oder wenn die Verlegung innerhalb der gleichen Region erfolgt, kann eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden; dies ist jedoch nicht obligatorisch.

Verknüpfung eines Arbeitnehmers mit einer Niederlassungseinheit

Allgemeine Regel:

- Die NE, mit der ein Arbeitnehmer verknüpft wird, ist eine unveränderliche Angabe, die dem Begriff Betriebssitz entspricht, der verwendet wird, um zu bestimmen, welches Sprachenrecht in den sozialen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar ist (die für eine rechtsgültige Änderung oder Beendigung des Arbeitsvertrags zu verwendende Sprache).

In praktischer Hinsicht:

- Der Arbeitnehmer ist in NE ‚A‘ tätig und wird im Laufe des Quartals in NE ‚B‘ verlegt
 - In der DmfA müssen 2 aufeinanderfolgende Zeilen angegeben werden, eine erste mit der Nummer der NE ‚A‘ und eine zweite mit der Nummer der NE ‚B‘.
- Der Arbeitnehmer arbeitet gleichzeitig in 2 verschiedenen NE auf Basis von 2 verschiedenen Arbeitsverträgen
 - In der DmfA müssen 2 Beschäftigungszeilen für die gleiche Periode angegeben werden, jeweils mit ihrer NE.

- Ein Arbeitnehmer, der mit NE ‚A‘ verknüpft ist, ersetzt vorübergehend einen kranken Arbeitnehmer von NE ‚B‘:
 - In der DmFA wird der Arbeitnehmer weiter mit 1 Beschäftigungszeile mit der Nummer der NE ‚A‘ angegeben.

Diese 3 Situationen gelten sowohl für NE in der gleichen Region als auch für NE in verschiedenen Regionen.

Sonderfälle:

- reisendes Personal (Handelsvertreter, Transportpersonal, Wartungsteams, Kontrolleure, Arbeitnehmer, die zeitweilig ins Ausland entsandt werden...) wird der NE zugeteilt, von der es abhängig ist, d. h. von der es seine Aufträge erhält und gegenüber der es rechenschaftspflichtig ist;
- Arbeitnehmer, die zeitweilig ins Ausland entsandt werden, behalten während der Entsendung die NE, zu der sie zum Zeitpunkt des Beginns der Entsendung gehörten;
- bei Kunden beschäftigte Arbeitnehmer erhalten immer eine in der ZUD registrierten NE des Arbeitgebers, nicht die NE des Kunden, bei dem sie arbeiten (manchmal auch für längere Zeit);
- Aushilfskräfte, die einem Unternehmen durch ein Unternehmen für Aushilfsarbeit überlassen werden, werden der NE des Unternehmens für Aushilfsarbeit zugeordnet, von dem sie abhängen; der ‚Geschäftssitz‘ und der ‚Betriebssitz des Unternehmens für Aushilfsarbeit‘ sind Angaben, die im Arbeitsvertrag der Aushilfskraft obligatorisch enthalten sein müssen; die Nummer der NE, die dem Betriebssitz des Unternehmens für Aushilfsarbeit entspricht, muss in die DmFA eingegeben werden; wenn die Aushilfskraft aufeinanderfolgende Verträge mit der gleichen NE abschließt, können die Angaben auf 1 Beschäftigungszeile zusammengefasst werden (soweit die anderen Merkmale der Beschäftigungszeile gleich sind); anderenfalls müssen verschiedene Beschäftigungszeilen eingerichtet werden;
- Personen, die im System der Dienstleistungsschecks beschäftigt sind, werden ebenfalls der NE des Dienstleistungsscheckunternehmens, von dem sie abhängen, zugewiesen.
- Hauspersonal erhält eine der fiktiven NE-Nummern (siehe ‚zusätzliche Informationen – Niederlassungseinheit: fiktive Nummern‘ auf der Seite unten);
- die NE für Tageseltern ist nicht der Ort, an dem Kinder tatsächlich betreut werden, sondern eine NE der Einrichtung, an die die Tagesmutter/der Tagesvater gebunden ist.

Ausnahmen

- Für Arbeitnehmer im SAB und SAEA muss keine NE angegeben werden.
- Für Studenten, die mit einem Solidaritätsbeitrag angegeben werden, gilt eine separate Regelung.

Bemerkungen:

- Für im Ausland niedergelassene Unternehmen (d. h. Arbeitgeber, deren Geschäftssitz sich im Ausland befindet), unterscheidet man 3 Situationen (siehe auch ‚zusätzliche Informationen – Niederlassungseinheit: fiktive Nummern‘ auf der Seite unten):
 - Arbeitgeber ohne NE in Belgien (Typ B) mit in Belgien beschäftigten Arbeitnehmern können die Zielgruppenermächtigungen der Region beanspruchen, in der sie ihren Arbeitnehmer (hauptsächlich) beschäftigen; sie müssen eine fiktive NE-Nummer angeben; diese Möglichkeit ist auch für ausländische Arbeitgeber vorgesehen, die noch nicht Typ A, B oder C (Typ X) zugeteilt wurden;
 - Arbeitgeber ohne NE in Belgien mit nicht in Belgien beschäftigten Arbeitnehmern können für diese Arbeitnehmer keine regionalisierte Zielgruppenermächtigung anwenden; zum Beispiel kann durch einen Arbeitgeber Y keine regionalisierte Zielgruppenermächtigung angewandt werden, falls ein in Belgien wohnender Arbeitnehmer im Ausland für Arbeitgeber Y und gleichzeitig in Belgien für Arbeitgeber Z arbeitet);
 - Arbeitgeber mit einer NE in Belgien (Typ A) wenden die normalen Regeln an.
- Unternehmen tragen ihre NE gemäß den für sie geltenden Bestimmungen ein. Die Verfahren für die Eintragung einer NE oder für die Änderung von Niederlassungsangaben können in den meisten Fällen schneller durchlaufen werden. Falls eine NE trotz allem zum Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber seine Meldung einreichen muss, noch nicht registriert ist, kann der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt keine regionalisierte Zielgruppenermächtigung anwenden. Sobald die Niederlassungsnummer bekannt ist, kann der Arbeitgeber mit der NE-Nummer und der beantragten Ermächtigung eine Änderung der Meldung übermitteln. Arbeitgeber, die ihre Pflichten gegenüber der ZUD bei der Registrierung von Niederlassungseinheiten nicht erfüllen, werden ersucht, die notwendigen Maßnahmen zu treffen.
- Das Fehlen einer NE-Nummer oder eine falsche Nummer führt ab dem 3. Quartal 2014 automatisch zur Ablehnung der regionalisierten Ermächtigung. Eine zu große Zahl von Anomalien kann bei der Registrierung der Meldung Probleme verursachen.
- Neben den bereits bestehenden Informationskanälen der ZUD (Public Search, Private Search...) wird das LSS den Arbeitgebern oder ihren Sozialsekretariaten am Ende jedes Quartals für alle seine Kunden die in der ZUD bekannten NE mitteilen. Das ändert nichts daran, dass eine nach der Mitteilung erstellte Niederlassungseinheit verwendet werden kann. Die Verantwortung für die Verknüpfung des Arbeitnehmers mit der richtigen NE liegt natürlich beim Arbeitgeber/ Sozialsekretariat.
- Ab 01.07.2014 werden die Zuständigkeiten und Mittel für bestimmte Ermäßigungen den Regionen übertragen, die bestehende Ermäßigungen abschaffen oder ändern oder neue Ermäßigungen einführen können. Solange die Regionen keine Änderungen vornehmen, bleiben die bestehenden Ermäßigungen und Ermäßigungs-codes auch nach dem 3. Quartal 2014 anwendbar (durch die Angabe der NE kann ermittelt werden, für welche Region die Ermächtigung bestimmt ist). Erst wenn sich für eine bestimmte Region Kriterien verändern oder eine neue Ermächtigung eingeführt wird, werden die zusätzlichen Codes erzeugt.

Erläuterung und Auswirkungen des Begriffs ‚Niederlassungseinheit‘

Jeder dauerhafte Beschäftigungsort entspricht unabhängig von der Tätigkeit (kommerziell oder nicht kommerziell) einer NE des Unternehmens. Es gibt jedoch einige Beschränkungen.

- Wenn ein Arbeitnehmer zu Hause oder bei einem Kunden arbeitet, ist die NE der Ort, von dem er abhängig ist oder von dem aus er seine Anweisungen erhält und von dem aus die Arbeit organisiert ist. Dies bedeutet zum Beispiel:
 - dass Unternehmen für Aushilfsarbeit, Unternehmensberatungen, Wartungsfirmen... keine Niederlassungseinheit unter der Adresse des Kunden einrichten können, selbst wenn langfristige Verträge für die Dienstleistung vereinbart werden;
 - dass die Privatadressen der Heimarbeiter keine Niederlassungseinheiten sind (Telearbeiter, Inspektoren, Handelsvertreter usw.).
- NE müssen über eine Unabhängigkeit im Rahmen einer dauerhaften oder fast dauerhaften Struktur verfügen. Dies bedeutet, dass es möglich sein muss, die physische Ansiedlung zu jedem Zeitpunkt Tag und Nacht zu identifizieren, dass die NE über eine dauerhafte Infrastruktur und über eine Postanschrift verfügen muss:
 - Baustellen, Stände auf Messen und Ähnliches können nie als Niederlassungseinheit betrachtet werden;
 - Blutabnahmen, Untersuchungen des Dienstes für Kind und Familie, Bereitschaftsdienste der Krankenkassen, ständige Fortbildungen in Lokalen von Dritten... sind sogar auf regelmäßiger Basis nie Anlass zur Einrichtung einer NE unter diesen Adressen;
 - Räumlichkeiten von Krankenkassen, Gewerkschaften, ... die für diese Tätigkeiten dauerhaft gebunden sind, selbst wenn sie nur einmal pro Woche geöffnet sind, geben dagegen sehr wohl Anlass zur Einrichtung einer NE unter diesen Adressen.
- Die NE werden an die Unternehmensnummer gekoppelt, von der sie abhängig sind:
 - Die NE eines Franchisenehmers werden an die Unternehmensnummer des Geschäftsführers gekoppelt. Das Personal, das eine übergreifende Kette dieser Franchisenehmer Personal zu Wartungsarbeiten vor Ort entsendet, bleibt an diese NE der übergreifenden Kette, die es entsendet, gekoppelt;
 - wenn eine Cafeteria in einem Theater, Schwimmbad, Erholungspark ... an einen Dritten weitergegeben wird, wird eine NE eingerichtet, die von der Unternehmensnummer des Betreibers der Cafeteria abhängt.

- Jedes Unternehmen mit einem Geschäftssitz in Belgien muss mindestens eine NE besitzen. Die einzige Ausnahme ist die Auswirkung des Schutzes auf die Privatsphäre: die Beschäftigung von Hauspersonal.

Nummer der paritätischen Kommission

Dies ist die Nummer der paritätischen Kommission, oder ggf. der paritätischen Unterkommission, zu der der Arbeitnehmer für die Leistungen gehört, die auf dieser Beschäftigungszeile angegeben werden. Wenn der Arbeitnehmer unter keine paritätische Kommission fällt, tragen Sie „999“ ein. Eine überarbeitete offizielle Liste der paritätischen Kommissionen und Unterkommissionen wird jedes Jahr im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht.

Bemerkung: Es ist selbstverständlich möglich, dass eine Änderung der paritätischen Kommission ebenfalls eine Änderung der Arbeitgeberkategorie bedeutet (weil ein anderer Beitragssatz gilt). In diesem Fall muss man, wie oben erläutert, die Angaben auf zwei verschiedenen Arbeitnehmerzeilen wiedergeben.

Wenn sich herausstellen sollte (z. B. nach einer Untersuchung vor Ort), dass für einige vergangene Quartale die falsche Nummer einer paritätischen Kommission mitgeteilt wurde, müssen diese Quartale geändert werden. Weil die Zugehörigkeit zu einer bestimmten paritätischen Kommission jedoch oft mit sektorspezifischen Beiträgen zusammenhängt (siehe vorigen Absatz), die ihrerseits zu durch sektorale Kassen bezahlten Vorteilen führen (Jahresendprämien, Zusatzentschädigungen bei Arbeitslosigkeit usw.), bleibt die rückwirkende Kraft in derartigen Fällen auf das Quartal begrenzt, in dem der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Korrektheit der paritätischen Kommission in Frage gestellt wurde. Auf diese Weise wird die Rückerstattung von „unberechtigterweise“ genutzten Vorteilen soweit wie möglich vermieden.

Besondere Arbeitsweise für die Paritätischen Kommissionen 330, 331 und 332:

Ab dem 1. Quartal 2008 werden die Paritätische Kommission 305 und ihre Unterkommissionen endgültig abgeschafft. An ihre Stelle treten 3 andere Paritätische Kommissionen:

PK 330: Paritätische Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste

PK 331: Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor

PK 332: Paritätische Kommission für den französischsprachigen und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor

Die Angabe der PK-Nummern 330, 331 oder 332 (http://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/deel-6-paritaire-comit-s-pc-330-331-332.xls) ohne Unterteilung ist nicht möglich. Arbeitgeber, die zu diesen paritätischen Kommissionen gehören, müssen folgende Unterteilungen verwenden.

Nr. PK Aktuelles	Arbeitgeber	Nr. PK alt
330.01.10	Private Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime.	305.01
330.01.20	Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten für Betagte.	305.02.01
330.01.30	Dienste für Heimpflege.	305.02.02
330.01.41	Niederländischsprachige autonome Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Jedoch sind Rehabilitationszentren ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.	305.02.03
330.01.42	Französisch- und deutschsprachige autonome Rehabilitationszentren in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Jedoch sind Rehabilitationszentren ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.	305.02.04
330.01.51	Die niederländischsprachigen Initiativen für begleitetes Wohnen von Patienten der Psychiatrie in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.06
330.01.52	Die „Initiatives d'habitations protégées“ in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.07
330.01.53	Niederländischsprachige Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.06
330.01.54	Die „Maisons Médicales“ in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.07
330.01.55	Die Bluttransfusions- und -verarbeitungsdienste vom Roten Kreuz Belgien.	305.02.05
330.02	Die gemeinschaftsübergreifenden Gesundheitseinrichtungen und -dienste, die von der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission anerkannt und/oder bezuschusst werden bzw. in ihre Zuständigkeit fallen und sich in der Region Brüssel-Hauptstadt befinden. Heimpflegedienste, Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten für Betagte sind jedoch ausgeschlossen.	305.02.05
330.03	Unternehmen aus dem Bereich der Zahnprothesen.	-
330.04	Erste-Hilfe-Dienste, Unternehmen aus dem Bereich des unabhängigen Krankentransports, Hausarztpraxen, Spezialisten, Heilgymnasten, Zahnärzte und andere Heilhilfsberufe, medizinisch-pädiatrische Zentren, Beratungsplattformen für psychiatrische Einrichtungen und Dienste, Polikliniken, Palliativpflegeteams, externe Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, Labors (z. B. für klinische Biologie, pathologische Anatomie, ...), medizinische Kontrolldienste. Eine Restgruppe (die nicht unter das soziale föderale Abkommen fällt und nicht den gemeinschaftsübergreifenden Diensten und den Einrichtungen für Zahnprothesen angehört).“	305.02.06 305.02.07
331.00.10	Niederländischsprachige Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Kinderbetreuung, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.08
331.00.20	Niederländischsprachige Wohlfahrts- und Gesundheitseinrichtungen und -dienste in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Es betrifft: Familienplanungszentren, Telefonseelsorgezentren, soziale Freiwilligen-Organisationen, Dienste zur Bekämpfung von Drogenabhängigkeit, Heiratsvermittlungszentren, Zentren für pränatale Beratung, Beratungsstellen für Kleinkinder, Vertrauenszentren Kindesmisshandlung, Adoptionsdienste, Zentren für Entwicklungsstörungen, Beratungsstellen für Behindertenpflege, Koordinierungsinitiativen für Hauspflege, Zentren für geistige Gesundheit.	305.02.06
332.00.10	Die französisch- und deutschsprachigen Einrichtungen und Dienste, die regelmäßig die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren organisieren, wie zum Beispiel Kinderkrippen, Kindertagesstätten, kommunale Kinderbetreuungshäuser, „maisons d'enfants“, „halte-garderies“ (kurzfristige Notaufnahme und flexible Betreuung), außerschulische Kinderbetreuungszentren, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für häusliche Betreuung kranker Kinder in der Wallonischen Region oder in der Region Brüssel-Hauptstadt.	305.02.09
332.00.20	Französisch- und deutschsprachige Wohlfahrts- und Gesundheitseinrichtungen und -dienste in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Es betrifft: Gesundheitszentren und Dienste für Gesundheitsförderung in der Schule, lokale Zentren für Gesundheitsförderung, gemeinschaftliche Dienste für Gesundheitsförderung, Dienste zur Bekämpfung der Drogenabhängigkeit und zur Suchtvorbeugung, Dienste für Vorbeugung und Gesundheitserziehung, Sozialhilfedienste für Rechtsuchende, Familienplanungszentren, Sozialdienstzentren, Telefonseelsorgezentren, Zentren für allgemeine Sozialhilfe, Koordinierungszentren für Hauspflege und häusliche Dienstleistungen, Zentren für geistige Gesundheit und „SOS-Kinder“-Teams.	305.02.07

Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

Diese Angabe müssen Sie sowohl für Vollzeitarbeitnehmer als auch für Teilzeitbeschäftigte mitteilen. Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche übereinstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, in dem in jeder Woche die gleiche Anzahl von Tagen zählt, an denen gearbeitet werden muss. Es darf mit anderen Worten kein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet werden.

- Beispiel 1: Es wird davon ausgegangen, dass Ihr Arbeitnehmer jede Woche fünf Tage arbeitet, von Montag bis Freitag. In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.
- Beispiel 2: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht). In diesem Fall handelt es sich gleichfalls um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:

- Beispiel 3: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.
- Beispiel 4: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft – in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.
- Beispiel 5: Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, müssen die folgenden Regeln angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung zu bestimmen.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer festen Arbeitsregelung (eine feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie die Anzahl der Tage an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer in jeder Woche arbeitet. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden Ihr Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag arbeitet: Es muss sich nur jede Woche um eine gleiche Anzahl von Tagen handeln. Die Anzahl der Tage pro Woche ist deshalb stets eine ganze Zahl (1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7).

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Dieser Durchschnitt wird bestimmt, indem die Tage berücksichtigt werden, an denen während des gesamten Arbeitszyklus zu arbeiten ist.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet (z. B. drei aufeinander folgende Wochen, in denen an fünf Tagen gearbeitet wird, während in der vierten Woche nur an vier Tagen gearbeitet wird), geben Sie eine Zahl mit zwei Dezimalstellen an (z. B. 4,75, nämlich $(5+5+5+4)$ geteilt durch 4).

Was Arbeitnehmer betrifft, die in einer variablen Regelung ohne Zyklus arbeiten (= keine vorher feststehende Anzahl Wochentage und kein wiederkehrender Zyklus), so ist die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung zu berechnen, indem die Gesamtzahl der Tage, unter denen der Arbeitnehmer angegeben wird, durch die Anzahl der Wochen des Quartals geteilt wird. In diesem Fall ist es deshalb sehr wahrscheinlich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird. Das heißt deshalb auch, dass in jedem Quartal eine neue Beschäftigungszeile beginnen wird (siehe dazu die Erklärung zum Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile). In Ausnahmefällen, z. B. wenn der Arbeitnehmer nur zur Arbeit kommt, wenn er aufgerufen wird, wobei im Laufe eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, kann die berechnete Zahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung deshalb „0“ betragen.

Hinweis: Arbeitnehmer in einer vollzeitlichen Laufbahnunterbrechung geben Sie auch mit der Arbeitsregelung „0“ an.

Für die Meldung von Arbeitnehmern, die Leistungen im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung erbringen und entsprechend der geleisteten Stunden bezahlt werden, d. h. ohne festen Grundlohn, ist es für eine richtige Meldung wichtig, das Feld Verantwortung Tage auszufüllen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass Sie, falls die Arbeitnehmer am Ende jedes Bezahlungszeitraums einen festen Lohn erhalten, obwohl sie nach einer variablen Arbeitsregelung für einen Zeitraum mehr und für den anderen Zeitraum weniger Leistungen erbringen als vertraglich festgelegt ist, das Feld „Rechtfertigung der Tage“ nicht gebrauchen dürfen.

Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?

Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnittlichen) Anzahl der Tage pro Woche überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht“. Mit den obigen Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der kürzer im Dienst ist (z. B. bei einem Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung: die Anzahl der Wochentage angeben, die er hätte arbeiten sollen, wenn er für eine längere Periode eingestellt worden wäre. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson

Diese Daten müssen Sie ab dem dritten Quartal 2005 für all Ihre Mitarbeiter angeben, d. h. sowohl für die Teilzeit- als auch für die Vollzeitarbeitnehmer (bis zur Meldung des zweiten Quartals 2005 muss dies nicht für normale Vollzeitarbeitnehmer gemeldet werden).

Es betrifft die normale (1), durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit, zuzüglich der gezahlten Stunden Ausgleichsruhe (3) infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung.

1. Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitszeit, d. h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeitsvertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
2. Mit durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.
3. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Referenzperson werden Ausgleichsruhezeiten infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird.

Deshalb werden die Systeme der Arbeitszeitverkürzung und der Gewährung von Ausgleichsruhezeit nicht berücksichtigt, wenn diese Ausgleichsruhezeit indirekt über die Technik der Stundenlohnerhöhung bezahlt wird (siehe auch die Besprechung des Prozentsatzes auf Jahresbasis bei der Besprechung der Meldung der Lohnangaben des Arbeitnehmers).

Für statutarische Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors - d. h. Arbeitnehmer, die einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterliegen -, die eine bestehende Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit (Codes 3, 4 und 7) oder eine spezifische Maßnahme (Codes 5xx) beanspruchen, handelt es sich in jedem Fall um die tatsächliche Arbeitszeit der tatsächlich erbrachten Leistungen. Das bedeutet, dass bei vollständiger Abwesenheit des Arbeitnehmers die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche gleich 0 ist; dies gilt sogar dann, wenn die Abwesenheit entlohnt wird. In diesem Fall wird jedenfalls keine einzige Leistung erbracht.

Beispiele:

- Ein statutarischer Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis (38 Stunden pro Woche) wird wegen Krankheit mit einem Wartegeld (von 60 % seines Tätigkeitsgehalts) zur Disposition gestellt. Seine durchschnittliche Stundenzahl pro Woche beträgt 0. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche der Referenzperson beträgt 38.
- Eine definitiv ernannte Lehrkraft, die auf Basis von 20 Stunden pro Woche auf Vollzeitbasis beschäftigt ist, wird auf eigenem Antrag aus persönlichen Gründen bis zum Pensionsantritt mit einem Wartegeld auf Halbbasis zur Disposition gestellt. Seine durchschnittliche Stundenzahl pro Woche beträgt 10. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche der Referenzperson beträgt 20.

Aushilfskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche umfasst, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden stets als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet. Die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers wird bestimmt, indem die Anzahl der Stunden pro Tag auf eine Beschäftigung pro Woche übertragen wird. (Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele, die diese Regel veranschaulichen, erstens für eine Aushilfskraft, die durch einen Vollzeitarbeitsvertrag gebunden ist, und zweitens für eine Aushilfskraft, die durch einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden ist.)

Wenn im Unternehmen für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung als für die Vollzeitarbeitnehmer gilt (z. B. Stundenloohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte und Bezahlung der Ausgleichsruhezeit zu dem Zeitpunkt, zu dem die Ausgleichstage für die Vollzeitbeschäftigten genommen werden), wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson gemäß der Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung berechnet, die für die Teilzeitarbeitnehmer gilt.

Bei Vollzeitarbeitnehmern, für die Stunden anzugeben sind (teilweise Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall, bei diskontinuierlichen Arbeitern (Aushilfskräfte, zeitweilige Arbeit, Heimarbeit), Arbeitnehmern mit begrenzten Leistungen, Saisonarbeitern, mit Dienstleistungsschecks entlohten Arbeitnehmern und allen im Horeca-Sektor beschäftigten Arbeitnehmern) wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mit der durchschnittlichen Anzahl der Stunden der Referenzperson identisch sein.

Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden pro Woche (5 Tage mit jeweils 4 Stunden). Er hat einen Ausgleichstag pro vier Wochen, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird.
Seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 19 ($20 + 20 + 20 + 16$ geteilt durch 4).
Die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson beträgt 38 ($40 + 40 + 40 + 32$ geteilt durch 4).

Wenn es sich für denselben Arbeitnehmer um einen Ausgleichsruhetag handeln würde, der allerdings zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, beträgt seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche 20 ($20 + 20 + 20 + 20$ geteilt durch 4) und die der Referenzperson 40.

- Eine Aushilfskraft wird bei einem Entleiher mit einem Vollzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche entspricht 5.

Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Aushilfskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:

$$[(8+4):2] \times 5 = 30.$$

- Eine Aushilfskraft wird bei einem Entleiher mit einem Teilzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche, die er vertritt (Referenzfunktion), entspricht 3.

Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Aushilfskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:

$$[(8+4):2] \times 3 = 18.$$

- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis verfügt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 39 (40×48 Wochen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).
- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 1 Ausgleichstag pro 4 Wochen verfügt, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, sowie über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 37 (152 Stunden $\times 12$ Zyklen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Unter „Referenzperson“ wird die Person verstanden, die vollzeitlich in demselben Unternehmen beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, in demselben Geschäftszweig, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Für Teilzeitlehrer wird der Auftragsbruch angegeben, nämlich die wöchentliche Anzahl der Unterrichtsstunden der Lehrkraft (einschließlich der bezahlten Stunden als Klassenrat und/oder Klassendirektion) und die der Referenzperson (= dies ist die Lehrkraft, die kraft einer Arbeitsregelung beschäftigt wird, die normalerweise im Schnitt eine Anzahl von Stunden pro Woche umfasst, die der eines vollständigen Auftrags entspricht). Deshalb erfolgt keine Umrechnung beispielsweise in eine 38-Stunden-Woche.

Es ist äußerst wichtig, dass das gegenseitige Verhältnis zwischen der Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson der Meldung entnommen werden kann. Da die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson sich stets auf eine Woche bezieht, gilt diese Bedingung deshalb auch für die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers. Konkret heißt dies, dass – wenn der Arbeitnehmer, für den Sie diese Angabe mitteilen müssen, nur eine kurze Zeit (z. B. einen oder zwei Tage) den Dienst antritt –, die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche in der Annahme berechnet werden muss, dass er für eine längere Periode im Dienst bleiben würde. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

Typ des Arbeitsvertrags

Hier muss man angeben, ob es sich um eine Vollzeit- bzw. eine Teilzeit-Beschäftigung handelt.

Es handelt sich um die arbeitsrechtliche Qualifizierung. So wird ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z. B. bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „vollzeitlich“ gekennzeichnet wird. Wie sich nachher zeigen wird, müssen Sie in diesen Fällen allerdings Stunden angeben.

Folgende Personen werden als Vollzeitbeschäftigte betrachtet:

1. der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die im Unternehmen kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Möglichkeit zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, kollektiver Arbeitsvertrag, Einzelvertrag etc.);
2. der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung eingestellt wird, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über Experimente zur Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit oder in Anwendung des Gesetzes vom 17.03.1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen und des KAA Nr. 42 vom 02.06.1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen, und der Anspruch auf einen Lohn hat, der mit dem Lohn

- der Referenzperson übereinstimmt;
3. 3° die Lehrkraft, die in einer Bildungsanstalt beschäftigt ist, die durch eine Gemeinschaft oder ein Organ gegründet bzw. bezuschusst wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Schulträger übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche eine Anzahl von Stunden umfasst, die einem vollständigen Stundenplan entsprechen.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als Teilzeitarbeitnehmer betrachtet.

Aushilfskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet (Typ des Arbeitsvertrags = teilzeitlich), auch dann, wenn sie arbeitsrechtlich vollzeitlich für die Dauer ihres Vertrags beschäftigt werden.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (beispielsweise einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeitarbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäftigungszeilen als teilzeitlich angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie pro Beschäftigungszeile die Meldung wie für die Teilzeitarbeitnehmer vornehmen (d. h. Leistungen in Stunden angeben).

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Referenzperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt.

Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

Diese Angabe müssen Sie nur in den folgenden Fällen ausfüllen:

1 = Gesetzliche Systeme zur kollektiven Neuverteilung der Arbeit, bei denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Es betrifft hier nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet wurden (die Codes sind nicht mehr anwendbar). Dieses System gilt nur für den Privatsektor. In bestimmten Fällen wurde vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag mit dem Ziel erhalten, den Lohnverlust gegenüber früheren Leistungen teilweise auszugleichen. Diese Beträge müssen als ein separates Lohnelement angegeben werden (siehe Lohncode 5 bei der Besprechung der Meldung der Bezahlung);

2 = Systeme, vorgesehen durch den KAA Nr. 42 vom 12.06.1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen. (Die Arbeitnehmer, die in den sog. Hansenne-Experimenten beschäftigt sind (KE Nr. 179 vom 30.12.1982) dürfen Sie hier nicht angeben);

3 = Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LFA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft (WSE-VL)* sind anzugeben;

4 = Teilzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LFA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft sind anzugeben;

5 = Angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h. wenn der Arbeitnehmer tatsächliche Arbeitsleistungen erbringt, für die er einen verringerten Lohn in Bezug auf den Lohn erhält, den er normalerweise erhalten müsste (beispielsweise bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes); dies gilt sowohl für eine Verringerung des Stundenlohns als auch für eine Verringerung der Anzahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden;

6 = Halbzeitfrühpension;

7 = Verringerung der Leistungen im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 oder dem Gesetz vom 19.07.2012 (freiwillige Viertagewoche, vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit). Viertagewoche mit und ohne Prämie (Gesetz 19.07.2002) für vertragliche Arbeitnehmer (für die statutarischen Arbeitnehmer muss der Code 506 oder 514 verwendet werden).

* WSE (VL) = Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Ministerium „Beschäftigung und Sozialwirtschaft“ der Flämischen Region.

Weitere Informationen über die Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Dienst Flandern finden Sie auf der Website von Flandern: <http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet>.

Die Tage der Abwesenheit im Rahmen anderer Systeme als der mit Intervention des LFA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft) oder der gemäß Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor oder gemäß dem Gesetz vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor müssen mit Leistungscode 30 gemeldet werden. Ab dem ersten Quartal 2011 gilt dies nicht mehr für statutarische Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors. Für sie sind die Abwesenheitstage ab 01.01.2011 entweder mit einer der neuen Maßnahmen zur Neuverteilung oder mit einem der neuen Leistungscodes anzugeben.

Für ‚zeitweilige statutarische Arbeitnehmere‘ (Statut = TS) im Bildungssektor und ‚statutarische Praktikanten‘ (Statut = SS), die keiner Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterworfen sind, kann die Reorganisationsmaßnahme Code 502 (Urlaub für verringerte Leistungen aus sozialen oder familiären Gründen oder Urlaub aus zwingenden familiären Gründen) anwendbar sein.

Auch die Anwendung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, bei dem im Prinzip eine Beteiligung des LFA vorgesehen ist, aber der Arbeitnehmer dennoch keinen Anspruch hat auf diese Beteiligung, die sich aus den tatsächlichen Umständen (zum Beispiel Kumulierungen) ergibt, fällt unter Code 3 oder 4. Dasselbe gilt für die Fortsetzung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, für das ursprünglich zwar eine Beteiligung vorgesehen war, jedoch nicht für die vollständige Unterbrechungsperiode. Seit 01.01.2015 ist Zeitkredit auch ohne Begründung erhältlich; dafür ist keine LFA-Beteiligung vorgesehen. Auch in dieser Situation ist Code 3 oder 4 zu verwenden, da es sich nach wie vor um eine Form von Zeitkredit handelt, die über das LFA beantragt werden muss und zeitlich begrenzt ist.

Für statutarische Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors kann der Verlust der Beteiligung des LFA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft eine Änderung ihres administrativen Standes zur Folge haben (wenn zum Beispiel der Urlaub für Laufbahnunterbrechung in Inaktivität umgewandelt wird). In diesem Fall sind die Codes 3 und 4 für die überarbeitete Periode zu ersetzen durch den Code 510.

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei Regelungen zur „Neuverteilung der Arbeitszeit“ gleichzeitig anwendbar sind, muss chronologisch vorgegangen werden. Für jede Änderung der Situation wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen. Auf dieser neuen Zeile wird nur der „neue“ Zustand wiedergegeben.

Beispiel:

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung gemäß dem KAA Nr. 42. Er wird krank und nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der

Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der vollständigen Arbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „KAA 42“ erwähnt wird. Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ nur „angepasste Arbeit“ (Code 5) erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „KAA 42“ erwähnt wird.

Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

Diese Maßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die folgenden Arbeitnehmer:

1 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 eingestellt wurde (Systeme mit Arbeits-/Ausbildungs-Vertrag);

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Eingliederungseinkommen oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur für eine der folgenden Beschäftigungen benutzt werden:

eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsübergangsprogramms;

eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes;

eine Beschäftigung im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft (SINE).

3 = nicht länger zutreffend;

4 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des dritten Arbeitskreis-Systems eingestellt wurde;

5 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „PRIME“-Projekts eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

13 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

14 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

16 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

17 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde;

18 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999 eingestellt wurde.

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen. Dass dieses Feld korrekt ausgefüllt wird, ist u.a. wichtig für die Berechnung der Erstbeschäftigungsverpflichtung.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z. B. ein Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung des KE 495), hat der Code für das Erstbeschäftigungsabkommen Vorrang. In diesem Fall geben Sie in diesem Feld deshalb nur diesen Code an (d. h. einen der Codes von 10 bis einschließlich 18).

Statut

Einer der nachfolgenden Codes ist zu gebrauchen. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

A1 = für Künstler mit einem Arbeitsvertrag;

A2 = Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringt und/oder künstlerische Werke produziert;

D = Heimarbeiter. Dies sind die Personen im Sinne von Artikel 3, 4° des KE vom 28.11.1969, d. h. Personen, die an einem von ihnen ausgewählten Ort unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags Rohstoffe oder Halberzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben und die allein arbeiten oder normalerweise höchstens vier Gehilfen beschäftigen.

D1 = Heimarbeiter.Tageseltern mit einem Arbeitsvertrag, die von bestimmten Organisatoren mit einer Erlaubnis für Kinderbetreuung beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der PK 331.00.10 fallen. <

CM = Militäranwärter (nicht mehr anwendbar ab dem 14.10.2003);

S = Saisonarbeiter. Dies sind die Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die Unternehmen, die sie beschäftigen, zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Hilfspersonal einzustellen.

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (= Gelegenheitsarbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein anerkanntes Unternehmen für Aushilfsarbeit einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird).

Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines „Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ entsprechen muss.

Code T gilt nicht für Arbeitnehmer, die zugunsten von Benutzern bereitgestellt werden (im Sinne von Kapitel III des Gesetzes vom 24.07.1987).

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen. Es betrifft die Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer und für eine

Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht. Es handelt sich z. B. um extra Arbeitskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe, Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden eingestellt werden.

Wenn ein Arbeitnehmer der Beschreibung von S oder T und von LP entspricht, werden Sie gebeten, in der Erklärung S oder T anzugeben. Die Angabe LP benutzen Sie deshalb nur, wenn es sich weder um einen befristet eingestellten Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 noch um einen Saisonarbeiter handelt.

TS = zeitweilige statutarische Arbeitnehmer im Bildungssektor, die von einer Gemeinschaft, Hochschule oder Universität entlohnt werden; Diese Leistungen zählen im Fall einer festen Ernennung mit.

SS = statutarische Praktikanten, die der Pensionsregelung des öffentlichen Sektors nicht unterworfen sind.

Begriff pensioniert

Dies muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Dies sind sowohl Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Ruhestandspension haben, als auch diejenigen, die eine gesetzliche Hinterbliebenenpension beanspruchen können. Für Arbeitnehmer im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA) können Sie diese Bezeichnung nicht verwenden.

Lehrlingstyp

Einer der nachfolgenden Codes ist zu gebrauchen. Verträge, die nach dem 30.06.2015 abgeschlossen wurden und den 6 Kriterien für die alternierende Ausbildung nicht entsprechen, sind nicht meldepflichtig. Daher sind für diese Verträge keine Angaben zu machen.

1. Anerkannter Lehrling (Mittelstand)
2. Industrielle Lehrlinge
3. Praktikant in Ausbildung zum Unternehmensleiter
4. Lehrlinge mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, die durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird
5. Praktikant mit einem Berufseinarbeitungsvertrag

Diese Codes müssen für Lehrlinge und Praktikanten benutzt werden, die als einfache Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des Jahres angegeben werden, in dem sie 19 Jahre alt werden.

Seit 01.09.2015 gibt es in Wallonien und Brüssel (für Französischsprachige) eine neue Art von Ausbildungsvertrag, den ‚contrat de formation en alternance‘, der den Lehrvertrag für anerkannte Lehrlinge (Mittelstand) (Art Lehrling ‚1‘) und den Vertrag für sozialberufliche Eingliederung (Art Lehrling ‚4‘) ersetzt. Bis zur Überprüfung der Klassifizierung der Art Lehrling muss für einen ‚contrat de formation en alternance‘ Art Lehrling ‚1‘ verwendet werden.

Seit 01.09.2016 gibt es in Flandern und Brüssel (für die Flämische Gemeinschaft) eine neue Vertragsart, den ‚overeenkomst van alternerende opleiding‘, der für die Verträge, die ab diesem Datum abgeschlossen wurden, die bestehenden Ausbildungsformen ersetzt. Bis zur Überprüfung der Klassifizierung der Art Lehrling muss für einen ‚overeenkomst van alternerende opleiding‘ die Art Lehrling ‚1‘ verwendet werden.

Art der Entlohnung

Diese Angabe machen Sie nur für Arbeitnehmer, die:

- einen Stück- oder Akkordlohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden;
- über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Der Begriff „Provision“ umfasst mehr als nur die Provisionen von Handelsvertretern. Mit Provision ist im Grunde jede Form der Bezahlung gemeint, bei der der Lohn des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit von dem durch ihn realisierten Umsatz bestimmt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen usw.).

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Stück- bzw. Akkordlohn bezahlt werden. Das bedeutet, dass, wenn ein Arbeitnehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer auf Provisionsbasis wechselt, eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Stück- zu einer Auftragsbezahlung wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Es ist nämlich für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invaliditätsversicherung äußerst wichtig, dass für alle Arbeitnehmer, die auf diese Weise bezahlt werden, diese Angabe in der Quartalsmeldung vorgenommen wird (pro Aufgabe bezahlter Holzfäller, Stück- oder Akkordlohn empfangender Heimarbeiter, Stücklohn empfangender Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit, usw.).

Ungeachtet der betreffenden paritätischen (Unter-)Kommission müssen alle über Dienstleistungsschecks beschäftigten Arbeitnehmer mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden. Ab dem 3. Quartal 2012 sind sie stets auch mit Stunden anzugeben.

Dies gilt auch für die Unternehmen für Aushilfsarbeit, die im Rahmen der Dienstleistungsscheckregelung anerkannt sind. Für diese Arbeitgeber hat das LSS eine gesonderte Arbeitgeberkategorie geschaffen für die Meldung von mit Dienstleistungsschecks bezahlten Arbeitnehmern (Kat. 597). Die Aussage „bezahlt mittels des Dienstleistungsschecksystems“ darf dann auch nur mit dieser Kategorie kombiniert werden und nicht mit der, unter der gewöhnliche Aushilfskräfte angegeben werden (Kat. 097 oder 497).

Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer

Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) berechnet werden. Für Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau geben Sie jeweils Code ‚90‘, ‚91‘, ‚92‘ und ‚99‘ an, für Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor ‚94‘ (Tagespauschale) oder ‚95‘ (Stundenpauschale).

Kategorie des fliegenden Personals

Dieses Feld füllen Sie nur aus, wenn der Arbeitnehmer Mitglied des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft ist.

Ab dem ersten Quartal 2011 ist dieses Feld für Militärpersonal, das zum fliegenden Personal der Landesverteidigung gehört, ebenfalls auszufüllen.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

- 1 = Pilot
- 2 = Kabinenpersonal
- 3 = sonstige Arbeitnehmer.

Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)

Bitte geben Sie in diesem Feld an, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder in Zwölften bezahlt wird.

Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode mit vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit bei demselben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-)Lohn oder er hat nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-)Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich des Zeitraums der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt, d. h. auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Arbeit mit seinem normalen (Stunden-)Lohn wieder aufnimmt.
- In der Periode der Arbeitswiederaufnahme muss für alle Arbeitnehmer (d.h. auch für die mit Vollzeitvertrag) pro Leistungscode die Stundenzahl angegeben werden; die durchschnittliche Stundenzahl des Arbeitnehmers und der Referenzperson bei einem Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertrag sind selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38;
- Im Feld „Art des Arbeitsvertrags“ füllen Sie „vollzeitlich“ aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde.

Beispiel

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10.01.2003 krank. Bis 15.08.2003 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2003 bis 15.09.2003 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2003 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

- Meldung 1. Quartal: Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie einige Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben werden. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.
- Meldung 2. Quartal: Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.
- Meldung 3. Quartal: Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:
 - BS1: Diese betrifft die Periode vom 1. Juli bis 15. August. Auf dieser Zeile werden nur Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (34 Tage).
 - BS2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16. August bis 15. September. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. D.h. für diese Zeile sind Stunden und Tage anzugeben. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Referenzperson (auch 38) ausgefüllt. Im Feld „Art des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „vollzeitlich“ angegeben. Auch die Angabe der Tageszahl pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“). Sowohl beim Leistungscode für die gearbeiteten Tage als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie sowohl die Tage als auch die Stunden an. Code gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.
Code Krankheit: 13 (= die 7 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Stunden unter Hinweiscode für Krankheit: 98,8.
 - BS3: Diese betrifft die Periode vom 16. September bis 30. September. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und das entsprechende Gehalt angegeben. Da die Periode der zugelassenen Arbeitswiederaufnahme vorbei ist, werden keine Stunden angegeben.

Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung

Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Wenn die Meldung durch einen zahlenden Dritten nur Prämien betrifft (z. B. ein Fonds für Existenzsicherheit, der eine Jahresendprämie angibt) und der Arbeitgeber selbst die normalen Leistungen des Arbeitnehmers meldet, darf der zahlende Dritte eine Meldung ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitssituation des Arbeitnehmers vornehmen. Der zahlende Dritte gibt den Anfang und das Ende des Quartals an. Als Tageszahl der Arbeitsregelung darf er für alle Arbeitnehmer „5“ und als Art des Arbeitsvertrags „vollzeitlich“ angeben. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson muss er nicht melden.

Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind

Das Gesetz erlegt dem anerkannten Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt der anerkannte Dienst die Arbeitnehmerkennzahl für „Tageseltern“ sowie die für den Dienst geltende Arbeitgeberkategorie und den Beginn sowie das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss er als „Typ des Arbeitsvertrags“ teilzeitlich angeben, es sei denn, dass die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ mit der der Referenzperson identisch ist. Wenn Letzteres der Fall ist, muss er als „Typ des Arbeitsvertrags“ „vollzeitlich“ angeben. Die anderen Felder der Meldung muss er gleich wie bei den Tageseltern ausfüllen, wo er als „Typ des Arbeitsvertrags“ „teilzeitlich“ ausgefüllt hat.

Es wird davon ausgegangen, dass die Referenzperson 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Wochentage arbeiten. Da die in diesem Abschnitt erwähnten Tageseltern nicht durch einen Arbeitsvertrag

gebunden sind, muss als Paritätische Kommission „999“ eingegeben werden.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das über die Registerkarte „Tageseltern“ in der Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParents) bereitgestellt wird.

Praktische Beispiele für die Arbeitsregelung, die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson, die Neuverteilung der Arbeitszeit und das Statut des Arbeitnehmers

In einem Unternehmen wird normalerweise an fünf Wochentagen (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden.

Die Beispiele gelten auch für Aushilfskräfte, die in diesem Unternehmen beschäftigt werden (da sie der beim Entleiher anwendbaren Arbeitsregelung folgen). Der Unterschied bei der Meldung zwischen ihnen und den normalen Arbeitnehmern des Unternehmens ist, dass das Unternehmen für Aushilfsarbeit für sie stets Tage und Stunden angeben muss.

Die Angabe von Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitleich beschäftigt entsprechend der üblichen Beschäftigungssituation. Meldeweise:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitleich

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitleich an 3 Tagen pro Woche, 7,36 Stunden/Tag beschäftigt. Art der Meldung:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

C. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitleich an 5 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt. Art der Meldung:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

D. Ein Arbeitnehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7,36 Stunden/Tag. Art der Meldung:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7,36 Stunden/Tag, eingestellt. Art der Meldung:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitleich

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitarbeitsvertrag für 2 Tage, 7,36 Stunden/Tag, eingestellt. Art der Meldung:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitleich
- Statut: S (-> es müssen Stunden angegeben werden)

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Teilzeitarbeitsvertrag für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet er 4 und am anderen 6 Stunden. Meldeweise:

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über fünf Tage erbringen würde:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 $\{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über vier Tage erbringen würde:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 $\{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

Gbis. Eine Zeitarbeitskraft wird mit einem kurzfristigen (arbeitsrechtlichen) Vollzeitvertrag für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet sie 4 und am anderen 6 Stunden: Meldeweise:

In der Annahme, dass die Referenzperson 38 Stunden pro Woche in einer Fünftagewochenregelung arbeitet:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 $\{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38

- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

In der Annahme, dass die Maßperson 38 Stunden pro Woche in einer Viertagewochenregelung arbeitet:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als Animator an einem Sporttag) eingestellt. Meldeweise:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeilich
- Statut: LP (--> es müssen Stunden angegeben werden)

Beispiele von Arbeitnehmern, die Zeitzredit nehmen (Laufbahnunterbrechung)

I. Ein Vollzeitmitarbeiter nimmt in einer bestimmten Periode vollzeilich Zeitzredit. Meldeweise: Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeilich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitmitarbeiter nimmt in einer bestimmten Periode teilzeilich Zeitzredit (3 Tage Arbeit und 2 Tage Zeitzredit pro Woche) Meldeweise: Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeilich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

Beispiel eines Unternehmens, in dem für Teilzeitarbeiter eine andere Regelung für Arbeitszeitverkürzung gilt als für Vollzeitmitarbeiter

K. In einem Unternehmen arbeitet ein Vollzeitmitarbeiter auf Jahresbasis 38 Stunden pro Woche. Ihm werden 2 Stunden pro Woche als Ausgleichszeit gewährt, die zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, in dem die Tage genommen werden. Meldeweise:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 40
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 40
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeilich

In diesem Unternehmen wird ein Arbeitnehmer teilzeilich 5 Tage/Woche, 3,48 Stunden/Tag beschäftigt. Er hat Anspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung auf der Basis nicht gezahlter Ausgleichsruhezeit und eine anteilmäßige Erhöhung des Stundenlohns. Meldeweise:

- Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (3,80 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: Teilzeit

 Zusätzliche Informationen – Niederlassungseinheit: fiktive Nummern

Ab 1/2015 ist die Nummer der Niederlassungseinheit auch für Studenten anzugeben, die unter Kennzahl 840 oder 841 gemeldet werden.

Ab 1/2014 müssen Arbeitgeber in bestimmten Fällen folgende fiktive Niederlassungsnummern verwenden:

Fiktive NE-Nr.	Art Arbeitgeber
899999993	Ausländische Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die nicht auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind (Typ C oder X*)
8999999104	Arbeitnehmer, die in der Flämischen Region beschäftigt werden durch: - einen ausländischen Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt werden (Typ B oder X*) - einen Arbeitgeber von Hauspersonal (Kategorien 037, 039 und AKN 035, 439, 043 und 044 in den Kategorien 094 und 193)
8999999203	Arbeitnehmer, die in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt werden durch: - einen ausländischen Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt werden (Typ B oder X*) - einen Arbeitgeber von Hauspersonal (Kategorien 037, 039 und AKN 035, 439, 043 und 044 in den Kategorien 094 und 193)
8999999302	Arbeitnehmer, die in der Wallonischen Region beschäftigt werden, mit Ausnahme der Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft, durch: - einen ausländischen Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt werden (Typ B oder X*) - einen Arbeitgeber von Hauspersonal (Kategorien 037, 039 und AKN 035, 439, 043 und 044 in den Kategorien 094 und 193)
8999999401	Arbeitnehmer, die in der Wallonischen Region in Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt werden durch: - einen ausländischen Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt werden (Typ B oder X*) - einen Arbeitgeber von Hauspersonal (Kategorien 037, 039 und AKN 035, 439, 043 und 044 in den Kategorien 094 und 193)
8999999005	Arbeitgeber in Erwartung einer NE-Nummer NE
8999999894	Nicht zutreffend : - Drittzahler (Arbeitgeberkategorien 033, 099, 199, 299, 699 und 898) - nur durch eine Entlassungsentschädigung abgesicherte Beschäftigung (Lohncode = 03 oder 09) - statutarisches Personal mit Verwaltungssitz im Ausland

* Das LSS teilt jeden ausländischen Arbeitgeber in einen der folgenden Typen ein:

A	Ausländischer Arbeitgeber mit NE in Belgien Enge Verbindung mit Belgien (NE lokalisiert)
B	Ausländischer Arbeitgeber ohne NE in Belgien, der Personal auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt Mittlere Verbindung mit Belgien (Arbeitnehmer in Belgien, aber NE nicht lokalisiert)
C	Ausländischer Arbeitgeber ohne NE in Belgien, der kein Personal auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt, aber Arbeitnehmer beschäftigt, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen Schwache Verbindung mit Belgien (keine NE in Belgien - Arbeitnehmer im Ausland)
X	Ausländischer Arbeitgeber unbestimmten Typs (wird geändert in A, B oder C je nach Ergebnis der Untersuchung durch den Statistikdienst)

Allgemeines

Datum, an dem der Urlaub beginnt

Dieses Datum des Urlaubsbeginns muss nur von den Arbeitgebern gemeldet werden, die dem LSS beigetreten sind, die im Laufe des Jahres Arbeitnehmer gemeldet haben, für die das Urlaubsgeld durch das LJU oder eine andere Urlaubskasse zu zahlen ist.

Datum, an dem ihre Arbeitnehmer im folgenden Jahr Urlaub nehmen, oder wenn verschiedene Perioden festgelegt werden, Datum der wichtigsten Urlaubsperiode. Wenn die Arbeitnehmer ihren Urlaub abwechselnd nehmen, Datum ihres ersten Urlaubs. Er muss nur im vierten Quartal des Jahres gemeldet werden. Dieses Datum ist für den Arbeitgeber insgesamt eine Information im Block „Arbeitgebermeldung“ und kann deshalb nicht bei jedem Arbeitnehmer getrennt angegeben werden.

Dieses Datum wird nur zur Information für die Urlaubskasse verlangt. Bestimmte Urlaubskassen zahlen ihre Urlaubsgelder nämlich an einem einzigen, festen Datum, während andere Urlaubskassen das Urlaubsgeld der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers jedes Jahr in der gleichen Periode zahlen. Die Urlaubskassen können aber das Datum des Urlaubsbeginns berücksichtigen, das der Arbeitgeber auf der Meldung des vierten Quartals angibt, wenn sie den Zahlungskalender anwenden müssen (z. B. um das Gleichgewicht in diesem Kalender anlässlich der Löschung oder Erzeugung von Arbeitgebern zu behalten).

Zur Erinnerung: Laut Gesetz müssen die Urlaubskassen das Urlaubsgeld zwischen dem ersten Arbeitstag im Mai und dem letzten Arbeitstag im Juni und insbesondere zum Zeitpunkt des Haupturlaubs bezahlen.

Wichtiger Hinweis: Diese Angabe (auf der Meldung des vierten Quartals) des Datums des Urlaubsbeginns reicht nicht aus, um den Zahlungstermin automatisch zu ändern. Die Arbeitgeber, die feststellen, dass der Zahlungstermin, den ihre Urlaubskasse wählt, der Realität ihres Unternehmens nicht (länger) entspricht (z. B. weil der Beginn des Haupturlaubs der Arbeitnehmer des Unternehmens geändert wurde oder weil es eine neue Regelung gibt), können ihre Urlaubskasse direkt kontaktieren, um diesen Zahlungstermin zu ändern.

Zur Information: Die Arbeitgeber und ihre Sozialsekretariate können die Zahlungstermine des Urlaubsgeldes der verschiedenen Urlaubskassen jedes Jahr ab April über die Anwendung Urlaubsbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies/cova/index.htm) abfragen.

Die Meldung der Lohnangaben

Entlohnungscode

Ziel des Zahlungscode ist es, zu bestimmen, um welche Art von Vorteil es sich handelt. Ziel der folgenden Beschreibungen ist es vor allem, anzugeben, mit welchem Lohncode eine bestimmte Lohnkomponente übereinstimmt.

CODE 1

Dies ist im Grunde eine Restkategorie, in der alle Beträge, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden, anzugeben sind, es sei denn, dass sie unter einem der folgenden Codes angegeben werden. Dieser Code gibt stets die Vorteile an, die direkt mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen. Dies sind unter anderem:

- Lohn für effektive Arbeit,
- Lohnzulage,
- garantierter Lohn im Falle einer Krankheit und eines Unfalls (garantierter Tageslohn, garantierter Lohn für die erste Woche und garantierter Monatslohn für Tage, die unter Leistungscode 1 angegeben werden). Es handelt sich dabei sowohl um gemeinrechtliche Krankheiten und Unfälle als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,
- einfaches Urlaubsgeld für Angestellte,
- Prämien, die im Verhältnis zur Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden,
- Sachvorteile,
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer gemeinrechtlichen Krankheit oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme stets erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

CODE 2

Prämien und ähnliche Vorteile, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich im Meldequartal gearbeiteten Tage gewährt werden. Es handelt sich um Vorteile, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden und deren Gewährung völlig unabhängig von den im Quartal erbrachten Leistungen ist. Einige Beispiele:

- Jahresendprämien;
- Sachgeschenke in bar, in Geld oder in Form von Gutscheinen (selbstverständlich sofern sie nicht der Bedingung entsprechen, um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden);
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen;
- Dienstalterzulagen
- an den Mentor im Rahmen einer Mentorschaft im Sinne von Art. 36 des Gesetzes vom 05.09.2001 zur Verbesserung der Beschäftigungsquote der Arbeitnehmer gezahlte Prämie.

Diese Prämien werden allgemein in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden. Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Frequenz von sechs oder mehr Monaten gezahlt werden und die mehr als 20 % der anderen Löhne der Referenzperiode betragen, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. Wenn sie in einem Quartal gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer bereits nicht mehr beim Unternehmen angestellt war, müssen sie in der Meldung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für alle unter diesem Code angegebenen Vorteile muss auch die Frequenz der Zahlung angegeben werden. Abweichend von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit derselben Frequenz bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Frequenz bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Einrichtung, die die in der Dmfa erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 3

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden.

Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn für die Kündigungsfrist, sondern um Entschädigungen, die bei Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden müssen. Aus gesetzlicher Sicht handelt es sich um den Lohn, für den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Unter diesem Code wird auch die Eingliederungsentschädigung angegeben. Diese Entschädigung wird an manche Arbeitnehmer gezahlt, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden und in einem Beschäftigungsbüro eingetragen sind (für höchstens 6 Monate bei mindestens 45-jährigen entlassenen Arbeitnehmern und ab 07.04.2009 auch bei unter 45-jährigen Arbeitnehmern für einen Zeitraum von höchstens 3 Monaten).

Nur für die mit diesem Code vorzunehmenden Lohnangaben muss das Beginn- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode angegeben werden. Für die Anwendung der Sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen einen Zeitraum decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt, einschließlich der Entschädigungen für Entlassung im gemeinsamen Einvernehmen.

CODE 4

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es handelt sich dabei um anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlte Beträge, für die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden und die nicht Code 3 unterliegen (zum Beispiel Abgangsentschädigungen).

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt, dass auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, unter diesen Code fallen.

CODE 5

Prämien, die infolge der Einschränkung der Arbeitsleistungen im Rahmen von Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit gewährt werden. Dies sind die Beträge, die Arbeitnehmern zugewilligt werden, die im Rahmen gesetzlicher Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit ihre Arbeitsleistungen mit

entsprechendem Lohnverlust beschränken. Es betrifft hier nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungs-codes 1331, 1333 und 1341 gemeldet wurden (die Codes sind nicht mehr anwendbar). Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen teilweise ausgeglichen werden.

Unter diesem Lohncode müssen auch die Prämien gemeldet werden, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 oder gemäß dem Gesetz vom 19.07.2012 gewährt werden, dies aber NUR für die Arbeitnehmer, die unter die Pensionsregelung des Privatsektors fallen. Die „Prämien“, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung statutarischen Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor gewährt werden, die für eine Behördenpension in Betracht kommen, dürfen Sie unter Lohncode 1 angeben.

CODE 6

Die Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit sind. Es handelt sich um die Entschädigungen für Stunden, die im Sinne des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 keine Arbeitszeit sind, die infolge eines KAA gewährt werden, das innerhalb eines paritätischen Organs vor dem 01.01.1994 geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt wurde. Wichtigstes Beispiel: die Entschädigungen für Inaktivitätsstunden im Transportsektor (die sog. Überbrückungszeit).

Aufgrund der allgemeinen Tragweite der europäischen Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben und die daraus hervorgehenden Königlichen Erlasse, die für eine Reihe von Sektoren die Entschädigung für ‚Bereitschaftszeit‘ regeln, fallen diese Entschädigungen ebenfalls unter den Lohncode 6. Es handelt sich hierbei schließlich um Lohn, den Arbeitnehmer, die Beförderungstätigkeiten ausüben (bei einem Arbeitgeber, der nicht notwendigerweise zum Transportsektor gehört) für die Stunden erhalten, die keine Arbeitszeit sind.

CODE 7

Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld (mit Ausnahme der Angestellten mit einem Vertrag über zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit). Es betrifft das nach dem 31.12.2006 gezahlte Urlaubsgeld. Ab 01.01.2014 kann dieser Code für BVA und vertragliche Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor, die der Gesetzgebung über den Jahresurlaub des Privatsektors unterliegen, nicht mehr verwendet werden.

CODE 9

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer Entlassung wegen Berufsunfähigkeit gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Im Gegensatz zum Lohncode 3 handelt es sich hier ausschließlich um statutarische Beamte.

Es handelt sich hier u. a. um statutarische Beamte, die als definitiv berufsunfähig eingestuft wurden, sofern sie zwei Mal in Folge die Bewertung „ungenügend“ erhalten und bezüglich derer die Ernennungsbehörde beschlossen hat, die Kündigung gegen Zahlung einer Vertragsbruchentschädigung unverzüglich durchzuführen (Erlass der Flämischen Regierung vom 13.01.2006 über die Bestimmung der Rechtsstellung des Personals der Flämischen Regierung - BS 27.03.2006). Diese Bestimmung besteht anscheinend bereits seit Längerem. Dieser Code wird rückwirkend ab 01.01.2004 eingeführt. Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn für die Kündigungsfrist, sondern um Entschädigungen, die der Arbeitgeber zahlen muss, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist eingehalten wurde.

Wie für Code 3 sind für die mit diesem Code anzugebenden Lohnangaben das Beginn- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode anzugeben. Für die Anwendung der Sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen einen Zeitraum decken, der am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

Die für diese Entschädigung geschuldeten Beiträge sind die gleichen wie diejenigen auf der vorangegangenen Beschäftigungszeile, was daher in den meisten Fällen nur die Gesundheitspflege betrifft. Daneben muss auch noch eine Meldung des Sonderbeitrags für entlassene Beamte gemäß dem Gesetz vom 20.07.1991 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen (BS 01.08.1991) vorgenommen werden.

CODE 10

Ein Vorteil, für den keine Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden. Persönliche Nutzung eines Betriebsfahrzeugs für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und Privatnutzung.

Die Berechnung des Vorteils durch die Benutzung eines Betriebsfahrzeugs basiert ab 01.01.2012 nicht mehr auf dem CO₂-Ausstoß, einem kraftstoffabhängigen CO₂-Koeffizienten und der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsplatz. Der neue Berechnungswert basiert auf einem CO₂-Anteil, der auf sechs Siebtel des Katalogwerts des kostenlos zur Verfügung gestellten Fahrzeugs anzuwenden ist.

Um den CO₂-Anteil zu bestimmen, geht man von einem Basisanteil von 5,5 % aus, der um 0,1 % pro CO₂-Gramm über dem als Referenzwert dienenden CO₂-Ausstoß auf maximal 18 % erhöht wird. Für jedes CO₂-Gramm unter dem als Referenzwert dienenden CO₂-Ausstoß verringert sich der Basisanteil um 0,1 % auf maximal 4 %. Der König legt jährlich den als Referenzwert dienenden CO₂-Ausstoß fest. Für 2017 ist dies:

- Benzin-, LPG- oder Erdgasmotor: 105 g/km
- Dieselmotor: 87 g/km

Hybridfahrzeuge benutzen die Formel gemäß dem verwendeten Festbrennstofftyp. Fahrzeuge, für die keine Angaben in Bezug auf den CO₂-Ausstoß vorliegen, sind bei der Direktion für Fahrzeugzulassungen einem Fahrzeug mit einem CO₂-Ausstoß von 205 g/km (Benzin-, LPG- oder Erdgasmotor) oder 195 g/km (Diesel) gleichzusetzen.

Der Vorteil darf auf keinen Fall weniger als 820,00 EUR (nicht indexiert) pro Jahr betragen. Für 2017 beträgt er 1280,00 EUR. Im Falle einer Beteiligung des Arbeitnehmers ist dies vom berechneten Vorteil abzuziehen.

Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die entsprechende Steuerregelung (auf der Website (http://financien.belgium.be/nl/Actueel/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp?referer=tcm:306-163089-64) der Steuerverwaltung).

Auch wenn kein CO₂-Sonderbeitrag geschuldet wird (Nutzfahrzeuge) und das Fahrzeug vom Finanzamt als ‚Lieferwagen‘ bezeichnet wird, muss ein etwaiger Sachvorteil (in steuerlicher Hinsicht) unter Lohncode 10 angegeben werden.

Keine einzige Einrichtung, die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 11

Es werden keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet auf die mit Lohncode 11 angegebenen Beträge. Es betrifft das einfache Abgangsurlaubsgeld, das Angestellten (Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern) nach 31.12.2006 gezahlt wird. Ab 01.01.2014 gilt dies auch für das einfache Urlaubsgeld, das BVA und vertraglichen Ersatzkräften im öffentlichen Sektor gezahlt wird, die der Gesetzgebung über den Jahresurlaub des Privatsektors unterliegen.

CODE 12

Es werden keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet auf die mit Lohncode 12 angegebenen Beträge. Es betrifft den Teil des einfachen Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht und vom früheren Arbeitgeber, der ihn mit den Lohncodes 7 und 11 angegeben hat, vorzeitig gezahlt wurde. Hinweis: Wenn auf das vom vorangegangenen Arbeitgeber gezahlte einfache Urlaubsgeld Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden, die vom neuen Arbeitgeber zu zahlen sind, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.

CODE 13

Es werden keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet auf bestimmte Überstunden im Horeca-Sektor und im Sektor der Leiharbeit für eine Beschäftigung bei einem Benutzer des Horeca-Sektors.

CODE 20

Dieser Code diene dazu, die Kumulierung einer Pension mit Einkommen aus Arbeit zu überprüfen. In Anbetracht der geänderten Regulierung dieser Kumulierung müssen diese Angaben nicht mehr mitgeteilt werden.

CODE 22

Es werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet für Löhne aufgrund von Leistungen im Rahmen eines ‚Flexijobs‘, nur ein Beitrag in Form eines Sonderbeitrags. Diese Beschäftigungen und der zugehörige Lohn eröffnen aber Sozialrechte, sodass der entsprechende Lohn bekannt sein muss. Dieser Code kann nur für eine Beschäftigung im Horeca-Sektor oder als Aushilfskraft bei einem Benutzer aus dem Horeca-Sektor benutzt werden. Wie für Lohncode 1 gilt dieser Code für alle Löhne, die direkt in Verbindung stehen mit den während des Quartals erbrachten Leistungen.

CODE 23

Es werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet für Prämien und andere Vorteile aus Leistungen im Rahmen eines ‚Flexijob‘, nur ein Beitrag in Form eines Sonderbeitrags. Analog zum Lohncode 2 für die Meldung von normalen Arbeitnehmern dient dieser Code zur Meldung von Prämien und anderen Vorteilen, die nicht direkt mit den während des Quartals erbrachten Leistungen in Verbindung stehen. Auch dieser Code kann nur für eine Beschäftigung im Horeca-Sektor oder als Aushilfskraft bei einem Benutzer aus dem Horeca-Sektor benutzt werden.

CODE 51

Siehe Capelo

Zusätzliche Informationen - Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit sind

Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit sind (Code 6), sind in folgenden Sektoren zugelassen:

Sektoren	Paritätische Kommissionen	Kategorien
Transport	140	083, 084, 085
Bau	124	024, 026, 044, 054
Aushilfskräfte	322	097, 497, 224, 226, 244, 254
Treibstoffe	127	081, 091
Textil- und Strickwarenindustrie	120	000, 011
Holzhandel	125.01, 125.02, 125.03	029, 010
Holzhandel	126	055
Metallhandel	149.04	077

Diese Entschädigungen müssen in dem Quartal angegeben werden, in dem der Basislohn gemeldet wurde. Sie dürfen daher nicht ohne normale Entlohnungen (Lohncode 1) und die entsprechenden Arbeitstage (Leistungscode 1) angegeben werden.

Zahlungsfrequenz der Prämie

Diese Daten müssen nur für Lohnelemente unter dem Code 2 angegeben werden. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine andere Zahlungsfrequenz haben. Die Frequenz drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Beispiele:

- Jeden Monat = „1“
- Halbjährlich = „6“
- Jährlich= „12“
- Alle zwei Jahre = „24“

Wenn es sich um Einmalprämien oder um Prämien handelt, die mit einer unregelmäßigen Periodizität bezahlt werden, geben Sie „0“ an.

Es handelt sich hier um die tatsächliche Auszahlung des Vorteils. So muss eine Jahresendprämie, das in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird, mit Zahlungsfrequenz „1“ angegeben werden; wenn das Geld aber einmalig am Ende des Jahres ausgezahlt wird, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

Prozentsatz der Entlohnung auf Jahresbasis

Diesen Prozentsatz müssen Sie nur angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenlohnerhöhung handelt. Bei diesen Regelungen wird der Ausgleichstag nicht zum Zeitpunkt gezahlt, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern indirekt zu dem Zeitpunkt, zu dem die „Mehreleistungen“ erbracht werden, mit anderen Worten: Der Lohn, der für eine bestimmte Anzahl gearbeiteter Stunden gezahlt wird, deckt auch den Ausgleichstag, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird. Wenn die Ausgleichstage zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden, muss dieser Prozentsatz nicht angegeben werden.

Es handelt sich um den Prozentsatz auf Jahresbasis (ausgedrückt in Zehntausendsteln), der das Verhältnis zwischen der Anzahl der Tage angibt, für die ein Entgelt gezahlt wird, und der Tage, an denen tatsächlich zu arbeiten ist. Die Anzahl der Tage, die zu bezahlen sind, entspricht der Anzahl der

angegebenen Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zu der die Anzahl der Ausgleichstage im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung hinzugefügt wird. Der Prozentsatz bleibt deshalb unverändert, solange das gleiche Arbeitszeitverkürzungssystem in Kraft bleibt.

Mit diesem Prozentsatz kann bestimmt werden, welcher Teil des gemeldeten Lohns sich auf die erbrachten Leistungen bezieht und welcher Teil die dadurch verdiente Ausgleichsruhezeit angibt.

Wenn es sich um Regelungen handelt, bei denen die Ausgleichsruhezeit in Stunden gewährt wird, berechnen Sie den Prozentsatz auf der Basis dieser Stunden (statt Tagen).

Beispiel: In einem Unternehmen, in dem die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, arbeiten die Arbeitnehmer tatsächlich 40 Stunden, und sie erhalten 12 Ausgleichsruhezeit. Auf Jahresbasis müssen deshalb beispielsweise 248 Tage gearbeitet werden und werden 260 Tage bezahlt (die Tage, an denen gearbeitet werden muss + die Ausgleichsruhezeit). In diesem Fall geben Sie 10484 an ($260/248 \times 10.000$ arithmetisch auf die Einheit abgerundet).

Entlohnung

Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der Beschäftigungszeile die Löhne pro Code addiert. Wenn also ein Arbeitnehmer verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt (siehe jedoch die bei Code 2 erörterte Ausnahme im Falle einer unterschiedlichen Frequenz)

Die Meldung der Leistungsangaben

Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen

Wie Sie die Arbeitszeitangaben melden, hängt von der Art und Weise ab, wie Ihr Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dabei gibt es einen wesentlichen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt

Die Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern wird nur in Tagen angegeben.

Wenn Tage angegeben sind, gilt nicht länger die Regel, dass jeder angefangene Tag als ganzer Tag betrachtet wird. Stattdessen wird die Arbeitszeit in vollen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage gerundet.

Also wird nicht die Anzahl der halben Tage, sondern die Anzahl der Tage auf einen halben Tag genau angegeben.

Beispiel 1: Ein Arbeiter arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; außerdem nimmt er auch 3 Tage frei. In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Tage normale effektive Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

Beispiel 2: Ein Arbeiter hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag Urlaub genommen. In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 3,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt

In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, wird die Arbeitszeit sowohl in Stunden als auch in Tagen ausgedrückt.

Dies (Meldung in Stunden und Tagen) gilt auch für bestimmte Vollzeitarbeitnehmer. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzzeitfrühpension, vermittelte Arbeitnehmer (Aushilfsarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit), Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen, Saisonarbeiter und Tageseltern, die keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, mit Dienstleistungsschecks entlohnte Arbeitnehmer und alle im Horeca-Sektor beschäftigte Arbeitnehmer.

Beispiel 1: Ein Teilzeitarbeiter, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) Urlaub genommen. In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Tage normale effektive Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden normaler effektiver Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeiter, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage Urlaub genommen und hat an den restlichen Tagen (d.h. an 28 ganzen und 3 halben Tagen) normal gearbeitet. In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 29,5 Tage normale effektive Arbeit und 2,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden normaler effektiver Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Berechnung der Tagesanzahl

Wenn sich ein (Vollzeit- oder Teilzeit-) Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Situationen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen. Diese Berechnung kann aber auch pro Zahlungsperiode erfolgen.

Um dieses Gleichgewicht zu finden, müssen Sie von der normalen Anzahl der Stunden ausgehen, die für den Arbeitnehmer einem halben Tag entspricht. Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch seine Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen. Für einen Vollzeitarbeitnehmer mit einer 38-Stundenregelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 2), für einen Vollzeitarbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein. Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5

Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

Wenn Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die Zahl teilen, die mit einem halben Tag übereinstimmt, erhalten Sie die Anzahl der (halben) Tage pro Leistungscode. Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal bzw. in der Zahlungsperiode am meisten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode gemeldet werden.

Beispiele

Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag. Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5). Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8). Er wird mit 62,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „5“ angegeben.

Ein Teilzeitarbeitnehmer (16 Stunden pro Woche) arbeitet jede Woche an vier Tagen (3 Tage von jeweils 3 Stunden und 30 Minuten und ein Tag von jeweils 5 Stunden und 30 Minuten). Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er fünf Wochen lang jeweils zwei Stunden unbezahlten Urlaub an dem Tag nimmt, an dem er 5 Stunden und 30 Minuten leisten muss. Ein halber Tag stimmt für ihn mit 2 Stunden überein (die Hälfte von 16, geteilt durch 4). Diese zehn Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5 halben Tagen überein. Er wird mit 49,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „4“ angegeben.

Für einen Arbeitnehmer, der in einer Regelung arbeitet, in der sich lange und kurze Tage abwechseln, dürfen Sie davon ausgehen, dass – sofern alle an einem Tag erbrachten „Leistungen“ unter denselben Code fallen –, jeder Tag für einen einzigen zählt. Nur in den sehr außerordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages ergeben würde, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.

Beispiel

Ein Vollzeitarbeiter, der in einer Fünftagewoche 38 Stunden pro Woche arbeitet, wobei an vier Tagen 8 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag (dem Freitag) 4 Stunden gearbeitet werden, nimmt im Laufe des Quartals an fünf Freitagen unbezahlten Urlaub, während er an den anderen Tagen arbeitet. Obwohl der Arbeitnehmer an fünf „vollständigen“ Tagen nicht zur Arbeit kommt, hat er nur 20 Stunden nicht geleistet. Da die durchschnittliche, tägliche Arbeitsdauer 7 Stunden 36 Minuten entspricht, stimmen zwanzig Stunden mit 5,26 halben Tagen überein (siehe oben). In diesem Fall geben Sie 62,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Wenn man am Prinzip festhalten würde, dass jeder Tag für einen Tag zählt, würde es in solchen Fällen nämlich einen zu großen Unterschied zwischen dem Arbeitnehmer im Beispiel und einem Arbeitnehmer geben, der fünfmal unbezahlten Urlaub an einem Nachmittag an einem Tag nimmt, an dem er den anderen halben Tag arbeitet.

Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft

Neben den Tagen oder Stunden (siehe oben) müssen Sie für diese Arbeitnehmer auch die Anzahl der Flugminuten angeben.

Dies gilt jedoch nicht für Militärpersonal, das zum fliegenden Personal der Landesverteidigung gehört. Für sie ist dieses Feld nicht auszufüllen.

Meldung von Ausgleichsruhezeit

Wie sich nachstehend zeigen wird, wird die Ausgleichsruhezeit entweder mit demselben Leistungscode angegeben, mit dem die normale effektive Arbeit angegeben wird (= Code 1) bzw. mit einem spezifischen Code, wenn es sich um Mehrleistungen handelt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die betreffende Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung (= Code 20) bezahlt werden. Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden:

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, und nicht zu dem, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide in ein Quartal fallen, macht dies für die Quartalsmeldung keinen Unterschied).

Die Ausgleichsruhezeit in Systemen mit Stundenlohnerhöhung (nur im Rahmen von Arbeitszeitverkürzungstagen) wird mit einem Sondercode (20) angegeben. Sonstige Ausgleichsruhe wird mit Code 1 angegeben.

Wenn an einem bestimmten Tag ein Teil unter Code 1 und ein Teil unter Code 20 fällt, gelten die allgemeinen Regeln (Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode und Quartal bzw. Zahlungsperiode bis auf halben Tag genau umrechnen). Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit (mit Ausnahme des Systems mit Stundenlohnerhöhung) anzugeben sind, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel

Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Der Lohn wird sowohl für den Monat Juni (zweites Quartal) als auch für Juli (drittes Quartal) mit 19 Stunden pro Woche unter Code 1 angegeben. Der Lohn für die 24 Stunden Mehrleistungen im Juni wird stets in der Meldung des dritten Quartals angegeben, unabhängig vom Zahlungstermin. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u.a. Führen des Abweichungsregisters).

Wir weisen auf die Situation von Arbeitnehmern mit einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit von beispielsweise 13 Stunden pro Woche hin, die ihre Leistungen auf veränderlicher Basis erbringen. Dies bedeutet, dass zum Beispiel rege Wochenenden mit 26 Stunden auf arbeitsfreie Arbeitswochen folgen. Auf halbjährlicher oder jährlicher Basis wird jedoch die vertraglich festgelegte Stundenzahl (13) geleistet. Außerdem erhält der Arbeitnehmer am Ende jedes Bezahlungszeitraums unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden den gleichen Lohn. Eine fehlerfreie Meldung bedeutet, dass Sie das Feld „Rechtfertigung der Tage“ nicht gebrauchen, sondern Ausgleichsruhetage und den damit verknüpften Lohn in dem Quartal angeben, in dem die Tage genommen werden. Der Arbeitnehmer wird auf diese Weise jedes Quartal mit der Anzahl der Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird.

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und, für Teilzeitarbeiter sowie für Vollzeitarbeiter, die als Teilzeitarbeiter betrachtet werden, gleichfalls Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. In diesen Fällen erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht, wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (z.B. am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen.

Für Arbeitnehmer, für die Stunden angegeben werden müssen, erhöhen diese Stunden mit Mehrleistungen die Anzahl der unter Code 1 mitgeteilten Stunden.

Beispiel

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung mit Arbeitszeitverkürzung mit Stundenlohnerhöhung (eine 38-Stunden-Woche/40 Stunden pro Woche tatsächliche Arbeit mit zwölf Ausgleichsruhetagen). Zwei dieser Ausgleichsruhetage fallen in ein bestimmtes Quartal. Außerdem leistet der Arbeitnehmer eine einzige 44-Stunden-Woche; für diese 4 Stunden Mehrleistungen gibt es keinen Ausgleich. Er wird mit 63 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben, wenn er diese vier Stunden Mehrleistungen an Tagen erbringt, an denen er auch andere Leistungen erbringt. Wenn er diese Stunden an einem anderen Tag leistet, wird er mit 64 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben. Für ihn muss stets der „Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis“ (in seinem Fall 104,84 %) angegeben werden.

Rechtfertigung der Leistungen

In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungscodes) angeben. Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, erfolgt eine Fehlermeldung. In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

- Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat z. B. 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). Dann müssen Sie diesen Fehler selbstverständlich berichtigen.
- Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, aber falsch aussieht. Dies kann verschiedenste Ursachen haben:
 - Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt, z. B. arbeitet er zunächst 6 Wochen an 6 Tagen pro Woche und danach 6 Wochen an 4 Tagen pro Woche. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Wochentagen, wenn aber der Zyklus über eine Quartalsgrenze hinausläuft, kann es sein, dass sie im einen Quartal mehr und im folgenden weniger Tage arbeiten.
 - Ein Arbeitnehmer arbeitet mehr Tage als vertraglich vorgesehen, beispielsweise hat er einen Vertrag, um jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung = 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit, und diese Person arbeitet zusätzlich zu seinem Vertrag zehn Tage extra. Werden diese Tage später ausgeglichen, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen. Für Teilzeitarbeitnehmer ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht erforderlich, so dass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind, als auf der Basis der Arbeitsregelung vermutet werden würde.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass eine Beschäftigungszeile ohne Angaben von Leistungen unmöglich ist (es sei denn, eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung wird angegeben). Fehlen deshalb diese Angaben, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen. Es gibt aber sehr außerordentliche Fälle, in denen ein Arbeitnehmer durch ein Arbeitsvertragsverhältnis gebunden ist, er im Quartal (oder im Teil des Quartals, in dem er im Dienst ist) dennoch keine Leistungen erbringen muss. Dies gilt z.B. für den Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In diesem Feld können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und es deshalb kein „Tippfehler“ ist). Es gibt ein fakultatives Feld, das Sie nur ausfüllen müssen, wenn für das betreffende Quartal scheinbar ein Widerspruch zwischen der Anzahl der angegebenen Tage und der Anzahl der Tage besteht, die man normalerweise wegen der angegebenen Arbeitsregelung erwarten würde.

In diesem Feld können Sie einen der folgenden Codes benutzen:

1. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
2. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
3. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
4. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.
6. Eine Kombination von 3 und 5 oder 4 und 5.
7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war) keine Leistungen erbringen musste.
8. Ein Arbeitnehmer, der teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und für einen Teil seiner Leistungen ohne Lohn zu melden ist. Dies ist eine Folge der Regel, dass die Sozialversicherungsbeiträge in einem bestimmten Quartal nur auf der Grundlage des festen Lohns bzw. des Pauschallohns für dieses Quartal (d. h. auf der Grundlage des höchsten Betrags) berechnet werden dürfen. Wenn ein Arbeitnehmer für seine normalen Leistungen nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und in diesem Quartal einen festen Lohn als Entlassungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn (für die Entlassungsentschädigung) den Pauschallohn für das Quartal überschreitet. Die Beiträge für die Soziale Sicherheit werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn angegeben.

Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt.

Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, sodass dieses Feld nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

Folglich gibt es einen erheblichen Unterschied in der Meldung von Arbeitnehmern, die gemäß einer variablen Arbeitsregelung arbeiten, aber in einem Fall einen festen Grundlohn (A) erhalten und im anderen Fall entsprechend ihrer Leistungen bezahlt werden (B und C).

A) Meldung einer variablen Arbeitsregelung (mit oder ohne Zyklus) mit einer festen Entlohnung: Der Arbeitnehmer wird jeden Monat auf der Grundlage einer vertraglichen Arbeitszeit von beispielsweise 19 Stunden pro Woche ungeachtet der geleisteten Stunden entlohnt.

Wir weisen auf die Situation von Arbeitnehmern hin, die gemäß einer festgelegten durchschnittlichen Arbeitszeit beschäftigt werden, aber ihre Leistungen auf variabler Basis erbringen, sodass von Quartal zu Quartal erhebliche Unterschiede auftreten können. Es ist möglich, dass ein

Arbeitnehmer während eines ganzen Quartals keine Leistungen erbringt, aber, unabhängig von seinen tatsächlichen Leistungen, jeden Monat den gleichen Lohn auf der Grundlage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erhält (z. B. 19 Stunden). Das LSSPLV geht davon aus, dass der Arbeitnehmer in dem Quartal, in dem er keine oder weniger Leistungen erbringt, Tage ausgleicht, die er in einem anderen Quartal zusätzlich gearbeitet hat. Der Arbeitgeber gewährt diese Ausgleichsruhetage und den damit verknüpften Lohn in dem Quartal, in dem sie genommen werden. Das Feld „Rechtfertigung der Tage“ darf nicht benutzt werden. Der Arbeitnehmer wird mit der Anzahl der Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind, und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird. Lesen Sie auch das oben angeführte Beispiel über Mehrleistungen, die ausgeglichen werden.

B) Meldung einer variablen Regelung mit Zyklus und mit einer variablen Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Im Feld „Rechtfertigung der Tage“ ist jedoch ein Code anzugeben für die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung eingestellt werden, wenn infolge des Zyklus der Unterschied zwischen der Anzahl der meldepflichtigen Tage und der Arbeitsregelung zu groß wird. Beachten Sie, dass das Arbeitssystem während des Arbeitszyklus dasselbe bleibt, da es der durchschnittlichen Anzahl der Tage pro Woche entspricht, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Zyklus gearbeitet hat. Für die Quartale, in denen der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Arbeitssystem zu viele Leistungen erbringt, verwenden Sie Code 1 oder 3, wenn der Arbeitnehmer relativ betrachtet zu wenig geleistet hat, 2 oder 4. Im Falle einer Beschäftigungszeile, bei der während des gesamten Quartals keine Leistungen erbracht wurden, verwenden Sie Code 7.

C) Meldung einer variablen Regelung mit Zyklus und mit einer variablen Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Da in jedem Quartal die Anzahl der Tage pro Woche des Arbeitssystems neu berechnet wird, dürfen Sie die Codes 1 oder 3 und 2 oder 4 nicht verwenden. Falls während eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, entspricht das Arbeitssystem „0“ und Sie müssen Code 7 verwenden.

Codierung der Arbeitszeitangaben

Alle Arbeitszeitangaben werden für die Meldung in Codes gruppiert. Das heißt, dass Sie nicht jede Komponente aus dem Code separat angeben, sondern dass Sie diese Komponenten zusammenfügen und unter dem vorgeschriebenen Code angeben müssen. An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass es wesentlich ist, die Leistungen (wie die betreffenden Löhne) je Beschäftigungszeile aufzuschlüsseln.

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der Sozialen Sicherheit über ausreichende Angaben, um ihren Auftrag zu erfüllen. Nur dann, wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Angaben über die Meldung eines sozialen Risikos weitergeleitet werden. Ferner ist wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Die Codes sind aufgeteilt in „normale Codes“ und „Hinweiscodes“. Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um welche Arbeitszeitangabe es sich handelt. Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle für die Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiscodes können die verschiedenen Einrichtungen der sozialen Sicherheit diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Darüber hinaus sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigungen wichtig.

Um die Besprechung der Codes nicht zu erschweren, werden bei den Codes stets Tage gemeldet. Selbstverständlich muss für Arbeitnehmer, für die sowohl Tage als auch Stunden anzugeben sind (u. a. Teilzeitarbeitnehmer), pro Code auch die Anzahl der Stunden mitgeteilt werden.

Eine Reihe von Leistungscodes, die nur für die Behörde gelten, werden bei der Erörterung von Capelo dargelegt.

Normale Codes

CODE 1

- normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust),
- Überarbeit ohne Ausgleichsruhe,
- Ausgleichsruhe, die weder Ausgleichsruhe im Bausektor noch Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung ist (siehe jedoch Code 20 für Ausgleichsruhezeit mit dem System der Stundenlohnerhöhung);
- Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn;
- Periode der Kündigungsfrist oder Periode gedeckt durch die Kündigungs- oder die Eingliederungsentschädigung;
- kurzfristige Beurlaubung,
- zwingender Grund mit Lohnfortzahlung,
- Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit,
- garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit,
- technische Störung im Unternehmen;
- Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes;
- Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags,
- andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (beispielsweise erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);
- der gesetzliche und zusätzliche Urlaub für Angestellte.

Dieser Code umfasst alle Tage, für die ein Lohn bezahlt wird, auf den LSS-Beiträge geschuldet werden, und die nicht separat gemeldet werden müssen. Jeder Tag, für den Sie einen Lohn bezahlt haben und der keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer Entlassungsentschädigung handelt, wird unter diesem Code wie folgt angegeben:

- Auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- auf einer zweiten Beschäftigungszeile werden die Tage gemeldet, die mit dem Teil der Entlassungsentschädigung in Bezug auf das Quartal der Kündigung übereinstimmen;
- eine folgende Beschäftigungszeile ist für die Tage bestimmt, die mit dem Teil der Entschädigung in Bezug auf die sonstigen Quartale des laufenden Kalenderjahres übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d. h. das Beginn- und Enddatum jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zum Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckte Periode, die in Monatsraten ausgezahlt wird, und die durch eine Eingliederungsentschädigung gedeckte Periode, die im Rahmen einer Umstrukturierung gewährt wird, werden für die verschiedenen Quartale, in denen die Entschädigung gezahlt wird, getrennt aufgeführt. Bezieht sich die Entschädigung auf mehrere Quartale, wird pro vollständigem Quartal für das Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile das Beginn- und Enddatum dieses Quartals angegeben, sodass das Beginn- und Enddatum der Periode, die durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckt ist, nur im ersten bzw. letzten Quartal der gedeckten Periode vorkommen.

Wie bereits erwähnt, wird ein Feiertag, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der auf einen Tag nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, stets in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag im darauffolgenden Quartal liegt.

In Bezug auf Abwesenheiten mit garantiertem Lohn ist es wichtig zu wissen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme nach einer gemeinrechtlichen Krankheit oder bei Unfall, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens 14 Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme stets erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

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

CODE 2

- gesetzlicher Urlaub für Arbeiter

Hier geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die der Arbeiter im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck erhält. Unter diesem Code werden auch die Urlaubstage angegeben, die der Arbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

CODE 3

- zusätzlicher Urlaub für Arbeiter

Unter diesem Code werden die Tage angegeben, an denen der Arbeiter Urlaub genommen hat und die nicht unter Code 2 oder Code 12 angegeben werden. Es sind deshalb durch den Arbeitgeber entlohnte Tage, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden.

CODE 4

- Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor

Es handelt sich um Tage, für die ein unvollständiger Lohn bezahlt wird. Sie dürfen diesen Code nur für Tage verwenden, an denen die Arbeiten bereits begonnen haben.

CODE 5

- bezahlter Bildungsurlaub

Es handelt sich um die Tage, für die der Arbeitgeber den Lohn zahlt und an denen der Arbeitnehmer die Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs beanspruchen kann. Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Regeln wird der Lohn für diese Tage durch die zuständige regionale Organisation erstattet. Ab 01.04.2015 wird der Kontakt zwischen den Arbeitgebern und der Verwaltung in Bezug auf Rückzahlungsanträge nur noch auf diesem Weg stattfinden. Weitere Informationen und Kontaktadressen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3368>) finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

CODE 10

- garantierter Lohn für die zweite Woche;
- Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Amt eines Sozialrichters;

Die Tage einer zeitweiligen, vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigten, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- Arbeitsunfähigkeit mit Zusatzentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis

Hier handelt es sich um:

- die Tage nach der zweiten Krankheitswoche oder nach einem gemeinrechtlichen Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung bezahlt;
- die Tage nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Arbeitsunfall- oder Berufskrankheitsversicherungsleistung zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder eines gemeinrechtlichen Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

CODE 12

- Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens;
- Ausgleichsruhe im Bausektor

Dieser Code enthält ausschließlich:

- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch das für allgemein verbindlich erklärte KAA gewährt werden (= in den Sektoren Textil, Flachsbearbeitung, Diamanten und Binnenschifffahrt);
- die Ausgleichstage, die im Bausektor im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt werden;
- die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichstage in den Sektoren Treibstoffhandel und Diamanten.

Sie dürfen diesen Code nur dann verwenden, wenn Sie in einem dieser Sektoren aktiv sind. Es handelt sich hier nur um die Tage, die der Arbeitnehmer im betreffenden Quartal tatsächlich genommen hat.

In den nachfolgenden „zusätzlichen Informationen“ finden Sie die Daten, an denen Ausgleichsruhetage im Bausektor anwendbar sind.

CODE 13

- Förderung des sozialen Aufstiegs

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen Besuchs von Kursen zur sozialen Förderung.

CODE 14

- Ergänzende Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Der Leistungscode 14 gilt für Arbeiter und Angestellte. Angestellte erhalten für diese Tage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität Urlaubsgeld von ihrem Arbeitgeber. Arbeiter erhalten dieses Urlaubsgeld vom LJU oder einer Urlaubskasse.

CODE 15 Flexi-Urlaubstage im Horeca-Sektor Da es ein eigenes, spezielles System von Urlaubsgeld betrifft, sind die normalen Leistungscode, die sich auf Urlaub beziehen (2 und 3), nicht anwendbar für Flexijob-Arbeitnehmer. Ebenso wenig wird beim Abgang Abgangsurlaubsgeld geschuldet (Lohncodes 7 und 11). Die Flexi-Urlaubstage müssen daher mit diesen separaten Leistungscode angegeben werden.

CODE 20

- Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung

Unter diesem Code geben Sie die genommenen Ausgleichstage an, die im Rahmen einer Regelung anfallen, bei der eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen realisiert wird, die nicht zum Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden, sondern die indirekt über die Stundenloohnerhöhung bezahlt werden. So deckt der gemeldete Stundenlohn eigentlich eine längere Periode als nur eine Stunde. Der Arbeitnehmer erzeugt nämlich eine mit der Arbeitszeitverkürzung übereinstimmende Periode einer nicht bezahlten Ausgleichsruhezeit.

Zusammengefasst kann man deshalb zwei Regelungen verwenden, um über Ausgleichstage eine Arbeitszeitverkürzung einzuführen:

- einerseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: diese Tage sind mit Leistungscode 1 zu melden;
- andererseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: diese Tage sind mit Leistungscode 20 anzugeben; der Code 20 muss deshalb auch verwendet werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit einem teilweisen oder vollständigen Lohnverlust einhergeht.

Für die Regelung des Ausgleichs im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird, muss auch der Prozentsatz für die Zahlung auf Jahresbasis angegeben werden.

Hinweis: Nur die Tage, die tatsächlich im Laufe des Quartals genommen wurden, dürfen unter diesem Code angegeben werden.

Die Ausgleichsruhezeit, die tatsächlich zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, geben Sie unter Code 1 an (mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Bausektor, für die ein separater Code (Code 12) vorgesehen ist).

CODE 21

- Tage Streik/Lockout

Unter diesem Code geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Abwesenheitstage infolge Lockout. Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- Gewerkschaftsauftrag

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn gezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie ihn unter Code 1 an.

CODE 24

- Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung

Es handelt sich um Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

Die Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für die höchstens 20 unbezahlten Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden.

CODE 25

- bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung
- öffentliches Mandat

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 26

- Milizpflicht

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags aus Milizverpflichtungen.

CODE 30

- unbezahlter Urlaub;
- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie gruppiert alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, und für die Sie keinen Lohn bezahlt haben und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen. Sie geben deshalb nur Tage unter diesem Code an, wenn sie nicht unter einem anderen Code (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

Angeichts der Auswirkungen der Verwendung dieses Codes auf die Sozialversicherungsansprüche ist er behutsam zu verwenden. Auf keinen Fall darf er für Arbeitnehmer verwendet werden, die von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung übergehen. In diesem Fall (dies gilt auch, wenn es sich um einen relativ kurzen Zeitraum handelt) muss man mit einer neuen Beschäftigungszeile beginnen und den Arbeitnehmer als Teilzeitarbeitnehmer angeben

CODE 80 Nicht sozialversicherungspflichtige Überstunden im Horeca-Sektor Es handelt sich hier um die Meldung von bestimmten Überstunden im Horeca-Sektor, für die keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen und die von Steuern befreit sind.

Hinweiscodes

Neben den o.a. „normalen“ Codes müssen Sie ggf. einige Angaben mit einem Hinweiscode mitteilen. Anhand dieser Hinweiscodes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, dass es sich um Leistungen handelt, für deren endgültige Qualifizierung nicht der Arbeitgeber und das LSS die authentische Quelle sind, sondern eine andere externe Einrichtung die Daten als authentische Quelle überprüft und bestätigt. Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken im Meldequartal und ist außerdem erforderlich, da das LSS über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. auch in Stunden oder Tagen je nach Art des Arbeitnehmers). Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt.

Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder

Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

- CODE 50: gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall
- Code 51: Mutterschutz (= Mutterschutz, Mutterschaftsruhe und in Vaterschaftsurlaub umgewandelter Mutterschaftsurlaub bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter) und Stillpausen (KAA Nr. 80);
- Code 52: Geburts- oder Adoptionsurlaub (zu verwenden für alle durch die Entschädigungsversicherung gezahlten Tage, die auf die drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tage folgen);
- CODE 53: prophylaktischer Urlaub
- Code 60: Arbeitsunfall;
- Code 61: Berufskrankheit;
- Code 70: vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72;
- Code 71: Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen;
- Code 72: vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung;
- Code 73: Jugendurlaubstage und Seniorenurlaubstage;
- Code 74: vorgesehene, jedoch nicht erbrachte Leistungen von Tageseltern wegen der Abwesenheit von Kindern aus Gründen, die nicht durch die Tageseltern zu verantworten sind;
- Code 75: Pflege (für die vom LFA bezahlten Tage der Abwesenheit von der Arbeit im Hinblick auf die Erbringung von Pflegeleistungen anzugeben);
- Code 76: Aussetzungstage Angestellte wegen Arbeitsmangel.

Die Tage, an denen von einer geregelten Laufbahnunterbrechung die Rede ist, werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde.

Die für die frühere LSS-Meldung geltende Regel, dass bestimmte Abwesenheiten nur zwölf Monate angegeben werden, entfällt. Das heißt, ein Arbeitnehmer muss mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit angegeben werden, bis er die Arbeit wieder aufnimmt oder sein Arbeitsvertrag gekündigt wird.

 Zusätzliche Informationen - Informationen Bausektor

Während des Jahres 2017 haben Handarbeiter im Bausektor (Kennzahlen 024, 026, 044, 054) sowie Aushilfskräfte, die bei einem Arbeitgeber aus dem Bausektor eingestellt wurden (Kennzahlen 224, 226, 244 und 254), Anrecht auf:

- höchstens 6 Tage Ausgleichsruhe gemäß dem KE Nr. 213 vom 26.09.1983, nämlich am 3., 4. 5. 6. Januar und am 13., 14. April 2017;
- und höchstens 6 Tage Ausgleichsruhezeit gemäß dem KAA vom 19.11.2015, nämlich am 26. und am 22., 26., 27., 28. und 29. Dezember 2017.

Während des Jahres 2016 haben Handarbeiter im Bausektor (Kennzahlen 024, 026, 044, 054) sowie Aushilfskräfte, die bei einem Arbeitgeber aus dem Bausektor eingestellt wurden (Kennzahlen 224, 226, 244 und 254), Anrecht auf:

- höchstens 6 Tage Ausgleichsruhezeit gemäß dem KE Nr. 213 vom 26.09.1983, nämlich am 29. und 30.03., 06.05., 31.10., 2. und 03.11.2016;
- und höchstens 6 Tage Ausgleichsruhezeit gemäß dem KAA vom 19.11.2015, nämlich am 4. und am 23., 27., 28., 29. und 30.12.2016.

Diese Ausgleichsruhetage werden unter Leistungscode „12“ angegeben. Sie werden berücksichtigt für die Bestimmung der Leistungsbruch (μ) im System der harmonisierten Beitragsermäßigungen und $\mu(c)$, die für die Berechnung des Pauschalbeitrags für den Baufonds maßgeblich ist.

Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen

Die Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors und auf das Urlaubsgeld des öffentlichen Sektors

Für die DmfA reicht es aus, dass Sie den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes (Privatsektor) oder den Gesamtbetrag des Urlaubsgeldes, die Kopernikus-Prämie und/oder die Umstrukturierungsprämie (öffentlicher Sektor) angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

Der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf außergesetzliche Pensionen

Auf jede Einzahlung, die ein Arbeitgeber leistet, um für seine Arbeitnehmer einen außergesetzlichen Pensionsvorteil zu finanzieren, und auf jede Einzahlung, die er zusätzlich zur gesetzlichen Pension an seine ehemaligen Arbeitnehmer leistet, wird ein besonderer Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 8,86 % geschuldet.

Diese Angabe wird nicht für jeden Arbeitnehmer separat mitgeteilt; es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

Betriebsfahrzeuge

Ab dem 1. Quartal 2005 muss nur noch der vom Arbeitgeber geschuldete Gesamtbetrag angegeben werden. Daneben müssen die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge gemeldet werden.

Gewinnbeteiligungen

Bestimmte Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, sondern eine Einbehaltung von 13,07 %. Sie geben die Berechnungsgrundlage und die Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der durch die Meldung gedeckten Periode die Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

Beitragsermäßigungen

In der DmfA werden alle Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, in einem gesonderten Funktionsblock angegeben. Für Ermäßigungen im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung müssen auch Angaben in einem zweiten Funktionsblock ausgefüllt werden.

Die meisten Beitragsermäßigungen werden pro Beschäftigungszeile berechnet. D. h. wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z. B. weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat, Sie die Ermäßigungsbeträge pro Beschäftigungszeile einzeln auf der Meldung angeben müssen. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

In der DmfA werden die Ermäßigungen durch einen Code mit 4 Ziffern angegeben. Eine Übersicht finden Sie in den strukturierten Anlagen des DmfA-Glossars (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl).

Für die Codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 und 3416 (Erstbeschäftigungsabkommen) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1 und 10 bis 18).

Decava

Die Arbeitgeberbeiträge und Einbehaltungen werden monatlich berechnet, aber vierteljährlich gezahlt und dem LSS in der DmfA gemeldet.

Schema

In der DmfA gilt folgendes Schema:

Niveau: Arbeitgeber = Schuldner der Beiträge der Zusatzentschädigung

Niveau: Natürliche Person = Arbeitnehmer im SAB oder SAEA

Niveau: Arbeitnehmerzeile: Identifizierung der Art Arbeitnehmer durch die Arbeitnehmerkennzahl

879: Arbeitnehmer im Rahmen des SAB in der DmfA

771: Arbeitnehmer im Rahmen des SAB in der DmfAPPL

883: Arbeitnehmer im Rahmen des SAEA

885: ältere Arbeitnehmer im Rahmen des SAEA – Zeitkredit

Niveau „Zusatzentschädigung“:

allgemeine Angaben über die Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit, Zeitkredit oder SAB

Niveau „Zusatzentschädigung – Beitrag“:

Identifizierung des Beitrags (der Beiträge) und Berechnungselemente

Im Allgemeinen kommt mindestens zwei Mal ein Block „Zusatzentschädigung - Beitrag“ vor:

1 mit Arbeitgeberbeitrag;

1 mit Einbehaltung.

Die genaue Beschreibung der verschiedenen auszufüllenden Felder befindet sich Glossar (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm).

In der folgenden Übersicht zeigen wir die Besonderheiten und Möglichkeiten jedes Feldes auf.

 Zusätzliche Informationen DmfA - Decava

Block „Zusatzentschädigung“ (Block 90336)

Auszufüllende Felder:

Einleitender Hinweis: Die Felder mit * sind Schlüsselfelder, die unbedingt ausgefüllt werden müssen. Für einen Arbeitnehmer kann es mehrere Blöcke der Zusatzentschädigung geben, wenn sich mindestens 1 Wert eines Schlüsselfeldes unterscheidet.

- Begriff Arbeitgeber* (Feld 00815): Wird die Meldung von einem zahlenden Dritten durchgeführt, ist die Stammmnummer oder ZUD-Nummer des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer im SAB oder SAEA anzugeben.
- Paritätische Kommission* (Feld 00046): Zeitpunkt des Beginns SAB oder SAEA.
- NACE-Code * (Feld 00228): nur für LSSPLV-Arbeitgeber. Da dieses Feld für andere Arbeitgeber nicht relevant ist, wird der NACE-Code als „00000“ angegeben.
- Art Schuldner (Feld 00949): Zeigt an, ob der Schuldner der Beiträge der Arbeitgeber, ein zahlender Dritter oder der Hauptschuldner ist oder ob mehrere Schuldner vorhanden sind.
 - 0 = der Arbeitgeber ist der einzige Schuldner
 - 1 = der Arbeitgeber ist der Hauptschuldner und der einzige, der die Meldung durchführt
 - 2 = der Fonds oder ein anderer Dritter ist der einzige Schuldner
 - 3 = der Arbeitgeber ist der Hauptschuldner und der einzige, der die Meldung durchführt
 - 4 = es gibt oder gab verschiedene meldende Schuldner und die Meldung wird vom Arbeitgeber durchgeführt
 - 5 = es gibt oder gab verschiedene meldende Schuldner und die Meldung wird vom Fonds oder einem anderen Dritter durchgeführt

Dieser Hinweis ist wichtig, da er die anzuwendenden Kontrollen bestimmt. Weiterhin anzugeben ist, dass mehrere Schuldner vorhanden sind, wenn einer der Schuldner seinen Teil kapitalisiert hat, und die anderen Schuldner weiterhin eine Zusatzentschädigung zahlen. Der Hinweis, dass mehrere Schuldner vorhanden sind, rechtfertigt die anteilige Berechnung der Mindestbeiträge, der Sozialleistungen und der Untergrenze. Die Kontrollen werden nachträglich für alle Blöcke der Zusatzentschädigung durchgeführt, die für die jeweilige ENSS angegeben wurden. Wenn ein Fonds Hauptschuldner der Einbehaltung ist, aber von mehreren Schuldnern Arbeitgeberbeiträge gezahlt werden, muss der Fonds darauf hinweisen, dass er Hauptschuldner ist, sofern nicht die minimalen Arbeitgeberbeiträge anwendbar sind.

- Datum für die erste Gewährung der Zusatzentschädigung (Feld 00823): Das Datum wird für die Festlegung des Prozentsatzes in Kombination mit

dem Datum für die Zustellung der Kündigungsfrist verwendet.

- Begriff Art Vereinbarung über die Zusatzentschädigung* (Feld 00824):
 - 1 = Sektorielles KAA oder im NAR abgeschlossenes KAA
 - 2 = betriebliches oder kollektives Abkommen
 - 3 = individuelles Abkommen

Hinweis: Wenn die Zusatzentschädigungen auf der Grundlage verschiedener Arten von Abkommen gewährt werden, ist es nicht notwendig, die Zusatzentschädigungen in unterschiedliche Blöcke aufzuteilen, sofern die Berechnungsart der Beiträge identisch ist (keine unterschiedlichen Anhebungen oder Senkungen). In diesem Fall ist das sektorielle Abkommen anzugeben.

- Begriff halbezeitlich* (Feld 00825): nur für SAB und Zeitkredite.

0 = wenn sich der Arbeitnehmer nicht in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885) oder Halbezeitfrühpension (Kennzahl 879) befindet

1 = wenn sich der Arbeitnehmer in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885) oder Halbezeitfrühpension (Kennzahl 879) befindet

9 = „nicht anwendbar“ für SAEA (Kennzahl 883)

Für diese Arbeitnehmer gelten besondere Regeln.

Halbezeitlich Frühpensionierter = ein vollzeitlich beschäftigter Arbeitnehmer, der weiter halbezeitlich arbeitet und halbezeitlich in Frühpension geht. Läuft am 01.01.2012 aus: nur an diesem Datum laufende Fälle bleiben zulässig bzw. Regelungen für Arbeitnehmer, die vor dem 28.11.2011 mit ihrem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen einer Halbezeit-Frühpension getroffen haben, sofern das Beginndatum der Regelung vor dem 01.04.2012 liegt.

Keine Arbeitgeberbeiträge und geringere Einbehaltung für halbezeitlich Frühpensionierte.

- Begriff Leistungsbefreiung* (Feld 00826) : nur für Arbeitnehmer mit einem Halbezeit-Zeitkredit

0 = wenn der Arbeitnehmer in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885) von Leistungen nicht freigestellt wird

1 = wenn der Arbeitnehmer in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885) von Leistungen freigestellt wird

9 = „nicht anwendbar“ für Arbeitnehmerkennzahl 879, 883 und 885 nicht halbezeitlich.

Wenn keine Befreiung vorhanden ist und die Zusatzentschädigung auf der Grundlage eines sektoriellen KAA gewährt wird, verringert sich die Berechnungsgrundlage um 95 %

- Begriff konformer Ersatz* (Feld 00827):

- für Halbezeit-Zeitkredit ohne Leistungsbefreiung: bei Ersatz, geregelt durch KAA des NAR, wird die Berechnungsgrundlage der Arbeitgeberbeiträge um 95 % verringert

- für die Frühpension bei Ersatz durch einen seit 1 Jahr entschädigungsberechtigten Vollarbeitslosen: auf 33 % verringerter Ausgleichsbeitrag

0 = wenn der Arbeitnehmer nicht ersetzt wird: für einen Arbeitnehmer in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885), der nicht von Leistungen befreit wurde, oder für einen Ausgleichsbeitrag (272)

1 = wenn der Arbeitnehmer ersetzt wurde: für einen Arbeitnehmer in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885), der nicht von Leistungen befreit wurde, oder für einen Ausgleichsbeitrag (272)

9 = „nicht anwendbar“ für Kennzahl 879, für die Beitrag 272 nicht geschuldet wird, für Kennzahl 883 und für Kennzahl 885 nicht halbezeitlich oder halbezeitlich, sondern von Leistungen befreit oder mit einer Art von Abkommen, die kein sektorielles KAA ist.

- ENSS der Ersatzkraft (Feld 00749): zur Kontrolle. Es wird nur eine ENSS pro Quartal angefordert

• Für die Arbeitswiederaufnahme vorgesehene Maßnahmen (Feld 00853): Der Inhalt des Vertrags muss bestimmte Angaben zur Fortzahlung der Zusatzentschädigung im Falle der Arbeitswiederaufnahme umfassen (vgl. Punkte A.4. und B.4.). Ist dies nicht der Fall, wird die Berechnungsgrundlage der Arbeitgeberbeiträge und Einbehaltungen verdoppelt.

0 = Der Vertrag oder das Abkommen entsprechen nicht den für eine Wiederaufnahme der Arbeit notwendigen Bedingungen

1 = Der Vertrag oder das Abkommen entsprechen den für eine Wiederaufnahme der Arbeit notwendigen Bedingungen (immer der Fall für SAB (Kennzahl 879), gewährt auf Basis des KAA Nr. 17 oder eines sektoriellen KAA)

9 = „nicht zutreffend“: für SAB (Kennzahl 879) halbezeitlich und für Zeitkredit (Kennzahl 885)

- Anzahl der Teile der Zusatzentschädigung (Feld 00950): Um anzugeben, dass die Zusatzentschädigung in mehreren Teilen für ein und dieselbe Periode angegeben wurde, da sich ein Schlüsselfeld für einen Teil der Zusatzentschädigung unterscheidet.

Die Anzahl der Teile darf nicht größer als 1 sein:

- wenn der Vertrag, auf dessen Grundlage die Zusatzentschädigung gewährt wird, nicht dem außergesetzlichen Teil entspricht, wodurch der Betrag dieser Entschädigung zur Beitragsberechnung verdoppelt werden muss

- wenn per Zeitkredit eine Ermäßigung von 95 % für den Teil der Zusatzentschädigung besteht, die auf Basis eines sektoriellen KAA gewährt wird, nicht aber für den Teil der Zusatzentschädigung, der aufgrund eines individuellen Vertrags gewährt wurde

- wenn es sich um eine teilweise Kapitalisierung handelt Nicht mehrere Teile angeben für Zusatzentschädigungen, die über mehrere Beitragsblöcke gemeldet werden, die sich auf verschiedene Monate beziehen.

Die Meldung in mehreren Teilen rechtfertigt die anteilige Berechnung des Mindestbeitrags, der Sozialleistungen und der Untergrenze.

Die Kontrollen werden nachträglich für alle Blöcke der Zusatzentschädigung durchgeführt, die für die jeweilige ENSS angegeben wurden.

! Die Nutzung dieses Feldes ist ausschließlich auf Fälle beschränkt, bei denen die Zusatzentschädigung bei einem einzigen Arbeitgeber in der Meldung zu teilen ist.

Andernfalls erfolgen die Kontrollen nicht bei der Registrierung, sondern werden erst hinterher durch Hinzufügen der verschiedenen Blöcke der angegebenen Zusatzentschädigungen hinzugefügt.

- Datum für die Zustellung der Kündigungsfrist (Feld 00951): Das Datum wird für die Festlegung des anwendbaren Prozentsatzes in Kombination mit dem Datum für die erste Gewährung der Zusatzentschädigung verwendet.

Dieses Datum muss nicht angegeben werden für einen Zeitkredit, für halbezeitlich Frühpensionierte oder in allen Fällen, in denen die Zusatzentschädigung für den ersten Wert vor dem 01.04.2010 gewährt wurde.

- Begriff Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung (Feld 00952): nur auszufüllen, wenn das SAB während einer Periode der Anerkennung beginnt. Stets anzugeben auch nach der Periode der Anerkennung für die Bestimmung des Alters am Ende der Periode.

Dieses Feld ist daher nur dann auszufüllen, wenn sich eine Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung tatsächlich auf den anzuwendenden Beitragssatz oder die anzuwendende Beitragskennzahl auswirkt.

Für SAEA: nur zur Rechtfertigung der Anwendung der Übergangsbeitragssätze (Code 280) auszufüllen, wenn ein Unternehmen vor dem 15.10.2009 als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt wurde oder wenn die kollektive Entlassung im Rahmen einer Umstrukturierung vor dem 15.10.2009 angekündigt wurde.

Die Felder in Bezug auf die Anerkennung eines Unternehmens in der Umstrukturierung oder in Schwierigkeiten müssen für folgende Beitragscodes nie angegeben werden:

- 271, 272, 277(Codes SAB)
- 281, 282, 283 und 284 (Codes SAEA)
- 290 (Code Zeitkredit)
- 280 und 270 als „Datum Kündigung“ (im Feld 00951) < 16.10.2009 ODER „Datum erste Gewährung“ (im Feld 00823) < 01.04.2010
- 295 (Code Einbehaltung)

• **Beginndatum Anerkennung (Feld 00953):** das SAB muss während der Periode der Anerkennung beginnen.

• **Enddatum Anerkennung (Feld 00954):** Betrifft den letzten Tag nach der Periode der Anerkennung.

* **Schlüsselfelder:** Für einen Arbeitnehmer kann es mehrere Blöcke der Zusatzentschädigung geben, wenn sich der Wert eines der Schlüsselfelder unterscheidet.

Block „Zusatzentschädigung – Beitrag“ (Block 90337)

Auszufüllende Felder:

- **Arbeitnehmerkennzahl Beitrag (Feld 00082):** identifiziert den (die) geschuldeten Beitrag (Beiträge) für einen bestimmten Block Zusatzentschädigung

A. SAB (879):

Art des Arbeitgeberbeitrags	Kommerzieller Sektor Übergang SAB	Kommerzieller Sektor Neues SAB	Kommerzieller Sektor Beginn SAB ab 01.04.2012	Nicht-kommerzieller Sektor Übergang SAB	Nicht-kommerzieller Sektor Neues SAB	Nicht-kommerzieller Sektor Beginn SAB ab 01.04.2012
Besonderer Arbeitgeberbeitrag	270	273	276	271	271	277
Ausgleichender Arbeitgeberbeitrag	272	/	/	272	/	/
Besonderer Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	274	274	274	/	/	/
Besonderer Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	/	275	278	/	/	/
Einbehaltungen (Arbeitnehmerbeitrag)	295	295	295	295	295	295

B. SAEA – Arbeitslosigkeit (883):

Art des Arbeitgeberbeitrags	Kommerzieller Sektor Übergang SAEA	Kommerzieller Sektor Neues SAEA	Kommerzieller Sektor Beginn SAEA ab 01.04.2012	Nicht-kommerzieller Sektor Übergang SAEA	Nicht-kommerzieller Sektor Neues SAEA	Nicht-kommerzieller Sektor Beginn SAEA ab 01.04.2012
Besonderer Arbeitgeberbeitrag	280	281	283	280	282	284
Einbehaltungen (Arbeitnehmerbeitrag)	295	295	295	295	295	295

C. SAEA – Zeitkredit (885):

Besonderer Arbeitgeberbeitrag	280
Einbehaltungen (Arbeitnehmerbeitrag)	295

- **Art Beitrag (Feld 00083):** bestimmt den Beitragssatz in Kombination mit der Periode:
 - **Periodencode (Feld 01129):** der Code für die Festlegung der Periode, in welcher der SAB/SAEA/Zeitkredit beginnt und der in Kombination mit der Beitragskennzahl und der Art des Beitrags den Beitragssatz bestimmt.
Dieser Code ist verbindlich für die Beitragskennzahlen 274, 276, 277, 278, 283, 284, 290 und fakultativ für die anderen.
- 1 = Beginn SAB, SAEA und Zeitkredit vor 01.04.2010
 - ODER, für SAB/SAEA, Zustellung der Kündigung oder Ende des Arbeitsvertrags vor dem 16.10.2009
ODER, für SAB, die während der Anerkennungsphase als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung beginnen: Ministerieller Anerkennungsbeschluss vor dem 15.10.2009
ODER, im Falle der Umstrukturierung, Ankündigung kollektive Entlassung vor dem 15.10.2009
- 2 = Beginn SAB, SAEA und Zeitkredit ab 01.04.2010
 - UND, für SAB/SAEA, Zustellung der Kündigung oder Ende des Arbeitsvertrags ab 16.10.2009
ODER, für SAB, die während der Anerkennungsphase als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung beginnen: Ministerieller Anerkennungsbeschluss ab dem 15.10.2009
UND, im Falle der Umstrukturierung, Ankündigung kollektive Entlassung ab 15.10.2009
- 3 = Beginn SAB, SAEA und Zeitkredit ab 01.04.2012
 - UND, für SAB/SAEA, Zustellung der Kündigung oder Ende des Arbeitsvertrags ab 29.11.2011
ODER, für SAB, die während der Anerkennungsphase als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung beginnen: Ministerieller Anerkennungsbeschluss ab dem 01.04.2012
UND, im Falle der Umstrukturierung, Ankündigung kollektive Entlassung ab 01.04.2012
- 4 = Beginn SAB, SAEA und Zeitkredit ab 01.01.2016
 - UND für SAB/SAEA, Zustellung der Kündigung oder Ende des Arbeitsvertrags ab 11.10.2015
ODER, für SAB, die während der Anerkennungsphase als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung beginnen: Ministerieller Anerkennungsbeschluss ab dem 11.10.2015
UND, im Falle der Umstrukturierung, Ankündigung kollektive Entlassung ab 11.10.2015
- 5 = Beginn SAB, SAEA oder Zeitkredit ab 01.01.2017
 - UND für SAB/SAEA, Zustellung der Kündigung oder Ende des Arbeitsvertrags ab 01.11.2016
ODER, für SAB, die während der Anerkennungsphase als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung beginnen: Ministerieller Anerkennungsbeschluss ab dem 01.11.2016
UND, im Falle der Umstrukturierung, Ankündigung kollektive Entlassung ab 01.11.2016

Neue Beitragssätze und Mindestbeiträge gelten ab 01.04.2012

A. SAB:

A.1. Periode 1 = Übergang, Beginn SAB vor 01.04.2010 im kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte):

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter des Arbeitnehmers im Rahmen des SAB (Alter bei Beginn SAB während der Anerkennung der Periode in Schwierigkeiten)	Kennzahl	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	Art	%
< 52 Jahre	270	0	31,80%	274	0	17,50%
< 55 Jahre	270	1	25,44%	274	1	13,50%
< 58 Jahre	270	2	19,08%	274	2	10%
< 60 Jahre	270	3	12,72%	274	3	6,50%
< 62 Jahre	270	4	6,36%	274	4	3,50%
≥ 62 Jahre	270	2015	6,36%	274	2015	3,50%

Ausgleichender Arbeitgeberbeitrag (bis 4/2015)

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	272	0	50%
Verringerter Prozentsatz	272	1	33%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%
Verringerter Prozentsatz	295	1	4,50%

A.2. Periode 2 = Beginn SAB ab 01.04.2010 im kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte):

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter bei Beginn SAB (oder Ende Anerkennungsperiode)	Kennzahl	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung	Art	%
< 52 Jahre	273	0	53,00%	274	0	17,50%	275	0	50%
< 55 Jahre	273	1	42,40%	274	1	13,50%	275	1	30%
< 58 Jahre	273	2	31,80%	274	2	10%	275	2	20%
< 60 Jahre	273	3	21,20%	274	3	6,50%	275	3	20%
< 62 Jahre	273	4	10,60%	274	4	3,50%	275	4	10%
≥ 62 Jahre	273	2015	10,60%	274	2015	3,50%	275	2015	10%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%
Verringerter Prozentsatz	295	1	4,50%

A.3. Periode 3 = Beginn SAB ab 01.04.2012 im kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte):

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter bei Beginn SAB (oder Ende Anerkennungsperiode)	Kennzahl	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung	Art	%
< 52 Jahre	276	0	100%	274	0	17,5%	278	0	75%
< 55 Jahre	276	1	95%	274	1	13,5%	278	1	60%
< 58 Jahre	276	2	50%	274	2	10 %	278	2	40%
< 60 Jahre	276	3	50%	274	3	6,5 %	278	3	40%
< 62 Jahre	276	4	25%	274	4	3,5%	278	4	20%
≥ 62 Jahre	276	2015	25%	274	2015	3,5%	278	2015	20%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,5%

A.4. Periode 4 = Beginn SAB ab 01.01.2016 im kommerziellen Sektor:

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter bei Beginn SAB (oder Ende Anerkennungsperiode)	Kennzahl	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung	Art	%
< 52 Jahre	276	0	125%	274	0	21,88%	278	0	93,75%
< 55 Jahre	276	1	118,75%	274	1	16,88%	278	1	75%
< 58 Jahre	276	2	62,50%	274	2	12,5 %	278	2	50%
< 60 Jahre	276	3	62,50%	274	3	8,13 %	278	3	50%
< 62 Jahre	276	4	31,25%	274	4	4,38%	278	4	25%
≥ 62 Jahre	276	2015	31,25%	274	2015	4,38%	278	2015	25%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,5%

A.5. Periode 5 = Beginn SAB ab 01.01.2017 im kommerziellen Sektor:

Besondere Arbeitgeberbeiträge

Alter bei Beginn SAB (oder Ende Anerkennungsperiode)	Kennzahl	Art	%	Kennzahl während Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung. Art. 18, §7, Absatz 4*	Art	%	Kennzahl während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung	Art	%
< 55 Jahre	276	1	142,50%	274	1	16,88%	278	1	142,50 %
< 58 Jahre	276	2	75%	274	2	12,50%	278	2	75%
< 60 Jahre	276	3	75%	274	3	8,13 %	278	3	75%
< 62 Jahre	276	4	37,50%	274	4	4,38%	278	4	30%
≥ 62 Jahre	276	2015	31,25%	274	2015	4,38%	278	2015	30%

- * - licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs
- concerne tous les travailleurs d'une unité d'établissement (UTE)
- l'UTE existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,5%

A.6. Periode 1 und 2 = Übergang, Beginn SAB vor 01.04.2010 und Beginn SAB ab 01.04.2010 im nicht-kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte):

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter des Arbeitnehmers im Rahmen des SAB	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	271	0	5,30 %
< 55 Jahre	271	1	4,24%
< 58 Jahre	271	2	3,18%
< 60 Jahre	271	3	2,12%
< 62 Jahre	271	4	0%
≥ 62 Jahre	271	2015	0%

Ausgleichender Arbeitgeberbeitrag: nur für laufendes SAB (bis 4/2015)

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	272	0	50%
Verringerter Prozentsatz	272	1	33%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%
Verringerter Prozentsatz	295	1	4,50%

A.7. Periode 3 = Beginn SAB ab 01.04.2012 im nicht-kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte):

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter des Arbeitnehmers im Rahmen des SAB	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	277	0	10%
< 55 Jahre	277	1	9,5%
< 58 Jahre	277	2	8,5%
< 60 Jahre	277	3	5,5%
< 62 Jahre	277	4	0%
≥ 62 Jahre	277	2015	0%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,5%
Verringerter Prozentsatz	295	1	4,5%

A.8. Periode 4 = Beginn SAB ab 01.01.2016 im nicht-kommerziellen Sektor:

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter des Arbeitnehmers im Rahmen des SAB	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	277	0	22,5%
< 55 Jahre	277	1	21,38%
< 58 Jahre	277	2	19,13%
< 60 Jahre	277	3	12,38%
< 62 Jahre	277	4	0%
≥ 62 Jahre	277	2015	0%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,5%
Verringerter Prozentsatz	295	1	4,5%

A.9. Periode 5 = Beginn SAB ab 01.01.2017 im nicht-kommerziellen Sektor:

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter des Arbeitnehmers im Rahmen des SAB	Kennzahl	Art	%
< 55 Jahre	277	1	48,11%
< 58 Jahre	277	2	43,04%
< 60 Jahre	277	3	27,86%
< 62 Jahre	277	4	12,38%
≥ 62 Jahre	277	2015	10 %

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,5%
Verringerter Prozentsatz	295	1	4,5%

B. SAEA – Arbeitslosigkeit

B.1. Periode 1 = SAEA – Arbeitslosigkeit: Übergang, Beginn SAEA vor dem 01.04.2010 im kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte)

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	280	0	38,82%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.2 Periode 2 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.04.2010 im kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte)**Besonderer Arbeitgeberbeitrag**

Beginn Pseudo-Frühpension	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	281	0	53,00%
< 55 Jahre	281	1	42,40%
< 58 Jahre	281	2	38,82%
< 60 Jahre	281	3	38,82%
< 62 Jahre	281	4	38,82%
≥ 62 Jahre	281	2015	38,82%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.3. Periode 3 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.04.2012 im kommerziellen Sektor**Besonderer Arbeitgeberbeitrag**

Beginn SAEA	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	283	0	100%
< 55 Jahre	283	1	95%
< 58 Jahre	283	2	50%
< 60 Jahre	283	3	50%
< 62 Jahre	283	4	38,82%
≥ 62 Jahre	283	2015	38,82%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.4. Periode 4 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.01.2016 im kommerziellen Sektor

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Beginn SAEA	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	283	0	125%
< 55 Jahre	283	1	118,75%
< 58 Jahre	283	2	62,50%
< 60 Jahre	283	3	62,50%
< 62 Jahre	283	4	48,53%
≥ 62 Jahre	283	2015	48,53%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.5 Periode 5 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.01.2016 im kommerziellen Sektor**Besonderer Arbeitgeberbeitrag**

Beginn SAEA	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	283	0	150%
< 55 Jahre	283	1	142,50%
< 58 Jahre	283	2	75%
< 60 Jahre	283	3	75%
< 62 Jahre	283	4	58,24%
≥ 62 Jahre	283	2015	48,53%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbei	295	0	6,50%

B.1. Periode 1 = SAEA – Arbeitslosigkeit: Übergang, Beginn SAEA vor dem 01.04.2010 im kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte)**Besonderer Arbeitgeberbeitrag**

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	280	0	38,82%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.7 Periode 2 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.04.2010 im nicht-kommerziellen Sektor (und Gleichgestellte)

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	282	0	5,30 %
< 55 Jahre	282	1	4,24%
< 58 Jahre	282	2	3,18%
< 60 Jahre	282	3	2,12%
< 62 Jahre	282	4	0%
≥ 62 Jahre	282	2015	0%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.8. Periode 3 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.04.2012 im nicht-kommerziellen Sektor**Besonderer Arbeitgeberbeitrag**

Alter	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	284	0	10%
< 55 Jahre	284	1	9,5%
< 58 Jahre	284	2	8,5%
< 60 Jahre	284	3	5,5%
< 62 Jahre	284	4	0%
≥ 62 Jahre	284	2015	0%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

B.9. Periode 4 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.01.2016 im nicht-kommerziellen Sektor**Besonderer Arbeitgeberbeitrag**

Alter	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	284	0	22,50%
< 55 Jahre	284	1	21,38%
< 58 Jahre	284	2	19,13%
< 60 Jahre	284	3	12,38%
< 62 Jahre	284	4	0%
≥ 62 Jahre	284	2015	0%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

Periode 5 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.01.2016 im nicht-kommerziellen Sektor

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Alter	Kennzahl	Art	%
< 52 Jahre	284	0	50,63 %
< 55 Jahre	284	1	48,11 %
< 58 Jahre	284	2	43,04%
< 60 Jahre	284	3	27,86%
< 62 Jahre	284	4	12,38%
≥ 62 Jahre	284	4	10%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

C. SAEA – Zeitkredit:

C.1 Periode 1, 2 und 3 = Beginn Zeitkredit vor 01.01.2016

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	290	0	38,82%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

C.2 Periode 4 und 5 = Beginn Zeitkredit ab 01.01.2016

Besonderer Arbeitgeberbeitrag

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	290	0	48,53%

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50%

• Begriff Anpassung des Betrags der Entschädigung oder der Sozialleistung* (Feld 00829):
Bei einer Indexierung, Neubewertung oder Änderung im Laufe des Quartals.

Durch Eintragen eines unterschiedlichen Wertes kann man einen neuen Beitragsblock mit der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beitrag und der Art Beitrag einrichten, um die verschiedenen Beträge im Laufe eines Quartals anzugeben.

- **Laufende Nummer * (Feld 00955):** Mit einer unterschiedlichen laufenden Nummer kann man erforderlichenfalls einen neuen Beitragsblock mit der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beitrag, der Art Beitrag und dem Wert Anpassung des Betrags einrichten

- **Begriff Kapitalisierung (Feld 00892):** zeigt an, dass die Beiträge gezahlt werden

- vorher und auf einmal, um den Restbetrag zu begleichen → Wert „1 = vollständige Kapitalisierung“

Wenn die vollständige Kapitalisierung vor dem Beginn des SAB/SAEA erfolgt, ist es möglich, dass die Höhe der Sozialleistung oder des anzuwendenden Grenzbetrags bei Beginn des SAB/SAEA überprüft werden, wenn diese Beträge bei Beginn des SAB/SAEA von den verwendeten Beträgen abweichen.

- teilweise oder mit einer bestimmten Periodizität → Wert „2 = teilweise Kapitalisierung“

- entweder im Falle einer vorherigen Zahlung in mehreren Tranchen
- oder wenn einer der Schuldner seine Zusatzentschädigung oder einen Teil davon kapitalisiert oder kapitalisiert hat
- oder für SAB und SAEA, die ab 01.04.2010 beginnen, wenn die Zusatzentschädigungen nicht monatlich gezahlt werden und/oder nicht bis zum Pensionsalter oder am Ende der für den Zeitkredit vorgesehenen Periode.

Durch Angabe eines dieser Werte kann eine DmfA mit einer Anzahl von Monaten von mehr als 3 eingereicht werden.

In einigen Fällen rechtfertigt dies die anteilige Berechnung des Mindestbetrags, des Betrags der Sozialleistungen und der Untergrenze.

- **Betrag der Zusatzentschädigung (Feld 00830):** Betrag der Zusatzentschädigung(en), auf deren Grundlage die Beiträge berechnet werden.

- Allgemeine Regel = Betrag der Zusatzentschädigung(en), die der Schuldner monatlich an den Begünstigten zahlt.

Dieser Betrag kann im Laufe des SAB oder SAEA indexiert oder Neubewertet werden.

- Sonderfälle:

1. Wenn die DmfA vom Hauptschuldner durchgeführt wird:

Zusatzentschädigungen = Summe der Zusatzentschädigungen, die an den Begünstigten monatlich gezahlt werden

2. Falls es mehrere Schuldner gibt, die jeweils eine Meldung durchführen:

Zusatzentschädigung = der Betrag der monatlichen Zusatzentschädigung, gezahlt durch den Schuldner

3. Bei einer Kapitalisierung:

Zusatzentschädigung = theoretische monatliche Zusatzentschädigung

Der Betrag der Zusatzentschädigung wird berechnet durch Division der Summe der Zusatzentschädigungen für den gesamten Zeitraum des SAB oder SAEA durch die Anzahl der Monate bis zum Pensionsalter (oder durch die Anzahl der Monate der durch die Zusatzentschädigung gedeckte Periode ab 01.04.2010, für Zeitkredite und vorausgehende Zahlungen in Bezug auf SAB oder SAEA, die bereits vor dem 01.04.2010 begonnen haben)

4. Wenn es sich um einen unvollständigen Monat handelt:

Zusatzentschädigung = monatliche Zusatzentschädigung für einen vollständigen Monat

, da die anteilige Berechnung in Abhängigkeit der Tage, für die Beiträge geschuldet werden, als letzter Schritt auf den Betrag der Beiträge angewandt wird, der für den vollständigen Monat ermittelt wird, ggf. nach Anwendung des Mindestbetrags oder der Untergrenze.

- **Theoretischer Betrag der Sozialleistung (Feld 00956):** theoretischer monatlicher Betrag, der vom LFA oder der Zahlstelle für Arbeitslosengeld mitgeteilt wird, d. h.:

- Bei einem vollzeitlichen Vollarbeitslosen:

Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes X 26

- Bei einem Vollarbeitslosen nach einer freiwilligen Teilzeitarbeit:

Tagesbetrag eines halben Arbeitslosengeldes X Anzahl der halben Leistungen pro Woche

(= Q/S x 12) x 4,33

- Bei einem Zeitkredit:

Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Ab der DmfA 1/2011, aber rückwirkend ab 2/2010 ist es möglich, in Sonderfällen einen Sozialleistungsbetrag von null anzugeben.

Sonderfälle

1. Bei einer teilweisen Kapitalisierung oder wenn mehrere Schuldner die Meldung durchführen oder wenn die Zusatzentschädigung in mehreren Teilen angegeben werden, ist die Sozialleistung über verschiedene Meldungen zu verteilen, damit sie nicht doppelt berücksichtigt werden.

In diesen Fällen werden die Sozialleistungen multipliziert mit A/B

wobei A = vom Schuldner gezahlte Zusatzentschädigung

B = Bruttogesamtbeitrag Zusatzentschädigung, der von allen Schuldnern zusammen an den Berechtigten zu zahlen ist

oder mit Q/S, wenn zwei Schuldner vorhanden sind, durch 2 Teilzeitbeschäftigungen

wobei Q = durchschnittliche Anzahl Stunden des Arbeitnehmers bei seiner letzten Beschäftigung beim Schuldner

S = durchschnittliche Anzahl Stunden der Referenzperson der letzten Beschäftigung beim Schuldner

Der auf diese Weise berechnete Betrag der Sozialleistungen ist in der DmfA anzugeben.

2. Bei einem unvollständigen Monat ist der Gesamtbetrag der Sozialleistungen des Monats in der DmfA anzugeben, da die anteilige Berechnung in Abhängigkeit der Anzahl der Tage, für die Beiträge geschuldet werden, als letzter Schritt auf den Betrag der Beiträge angewandt wird, der für einen vollständigen Monat ermittelt wird, ggf. nach Anwendung des Mindestbetrags oder Grenzwerts.

- **Anzahl der Monate (Feld 00831):** Anzahl Monate, für die Zusatzentschädigungen im Block „Zusatzentschädigung – Beiträge“ angegeben werden.

Sonderfälle:

1. Vollständige Kapitalisierung:

- Für SAB und SAEA - Arbeitslosigkeit = Anzahl Monate bis zur Pension

- für Zeitkredit = beim LFA beantragte Anzahl Monate Zeitkredit

- für laufende SAB und SAEA vor dem 01.04.2010 = Anzahl Monate ab 01.04.2010 bis zum Ende der Periode, die durch Zusatzentschädigungen gedeckt wird

Für Arbeitgeberbeiträge für Arbeitnehmer im SAB mit degressiven Prozentsätzen oder im nicht-kommerziellen Sektor wird diese Anzahl Monate über die Blöcke (Zusatzentschädigung-Art Beitrag) verteilt, die den verschiedenen Altersabschnitten entsprechen (degressive Prozentsätze)

2. Teilweise Kapitalisierung:

Es betrifft eine fiktive Anzahl von Monaten zur Verteilung des Gesamtbetrags der Beiträge über die Anzahl der vorgesehenen Zahlungen; erhalten wird diese Zahl durch Division der Anzahl Monate bis zum Pensionsalter durch die Anzahl der geplanten Zahlungen und Multiplikation des Ergebnisses mit der Anzahl Zahlungen während dem Meldequartal.

Beispiel:

Monatlich bis zum Alter von 60 Jahren gezahlte Zusatzentschädigung (24 Monate)

Anzahl Monate bis zur Pension (einschließlich des Monats von 65 Jahren): $24 + 61 = 85$ Monate

Anzahl Monate pro Quartal, während 8 Quartalen in der DmFA anzugeben: $85/24 \times 3 = 10,62$.

• Dezimalstellen für die Anzahl Monate (Feld 00957): darf nur bei teilweiser und vollständiger Kapitalisierung verwendet werden, um die Berechnung der Anzahl Monate zu verfeinern. Die Anzahl der Monate wird auf zwei Dezimalstellen gerundet.

• Anzahl Tage unvollständiger Monat (Feld 00958): Anzahl Tage, die von der Zusatzentschädigung und den Sozialleistungen gedeckt werden, wenn es sich nicht um einen vollständigen Monat (26 Tage) handelt

In der Regel betrifft dies die Anzahl der Tage der durch eine Sozialleistung gedeckte Periode, die in eine Arbeitsregelung von 6 Tagen und 26 Tagen pro Monat umgerechnet wird

• Verantwortung Anzahl Tage – unvollständiger Monat (Feld 00959): zeigt die Gründe an, die einen unvollständigen Monat rechtfertigen.

Dies ist nur möglich bei:

1. einer Arbeitswiederaufnahme (Typ 1 oder Typ 2)
2. einer Entschädigung, die im Laufe eines Monats beginnt oder endet
3. durch Urlaubsgeld gedeckten Tagen
4. einer Änderung des Schuldners im Laufe des Monats
5. Änderung des Betrags der Sozialleistung im Laufe des Monats

• Begriff Anwendung Untergrenze (Grenzwert) (Feld 00960): zeigt an, dass die Einbehaltung auf 0 verringert wird, da das steuerpflichtige Einkommen des Arbeitnehmers im SAB oder SAEA weniger als die Untergrenze beträgt. Dieser Hinweis ist wichtig, um zu begründen, dass die angegebene Einbehaltung kein Prozentanteil der Berechnungsgrundlage ist.

Ab der DmFA 4/2010 muss man, falls die Einbehaltung verringert wird, die Art der anwendbaren Untergrenze präzisieren:

1. für einen Vollzeitmitarbeiter mit Familienlast
2. für einen Vollzeitmitarbeiter ohne Familienlast
3. für einen Halbzeitarbeiter mit Familienlast
4. für einen Halbzeitarbeiter ohne Familienlast

Wenn eine Differenz zur Untergrenze festgestellt wird, die in der Datenbank des LFA gespeichert ist, wird eine Unregelmäßigkeit angezeigt. Der Meldende hat 6 Monate Zeit, um entweder die DmFA anzupassen oder die LFA-Datei anpassen zu lassen. Nach dieser Frist wird die DmFA erneut überprüft und das LSS wird den Betrag der Einbehaltung anpassen, unter Berücksichtigung der Untergrenze, die in der gegebenenfalls überarbeiteten LFA-Datenbank angegeben ist.

Die ersten Überprüfungen werden ab 01.07.2011 für die DmFA 4/2010 beginnen.

Die Überprüfung der Meldungen für 1/2011 wird Ende Oktober 2011 erfolgen.

Bemerkung: Wenn die Untergrenze infolge einer Änderung der familiären Situation des Beschäftigten im Laufe des Monats angepasst wird, wird diese Anpassung ab dem darauffolgenden Monat berücksichtigt.

• Beitragsbetrag (Feld 00085) : Um diesen Betrag zu erhalten, wird vorgegangen wie folgt:

- Arbeitgeberbeiträge:

1° Festlegung der Berechnungsgrundlage:

Betrag der Zusatzentschädigung x Anzahl Monate

Außer:

- bei einer Leistungsbefreiung im Falle eines Zeitkredits (für Kennzahl 290):

Betrag der Zusatzentschädigung x Anzahl Monate x 2

- bei einem sektoriellen Abkommen und Ersatz gemäß einem im NAR abgeschlossenen KAA im Falle eines Halbzeit-Zeitkredits ohne Leistungsbefreiung (für Kennzahl 290):

Betrag der Zusatzentschädigung x Anzahl Monate x 5 %

- wenn der Inhalt des Vertrags in Bezug auf die Arbeitswiederaufnahme nicht konform ist (für Kennzahl 270, 271, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281 oder 282, 283 oder 284):

Betrag der Zusatzentschädigung x Anzahl Monate x 2

2° Berechnung des Arbeitgeberbeitrags:

Berechnungsgrundlage x Prozentsatz

Ausnahmen:

- für SAB (Kennzahl 270, 271, 273, 274, 275, 276, 278):

Anwendung eines monatlichen Mindestbetrags an zu zahlenden Beiträgen

(multipliziert mit Q/S, wenn es infolge von 2 Teilzeitbeschäftigungen mehrere Schuldner gibt)

(multipliziert mit A/B, wenn es mehrere Schuldner gibt, oder teilweise Kapitalisierung oder Meldung in mehreren Teilen)

- Auf das Eineinhalbfache der gezahlten Zusatzentschädigung beschränkter Betrag der Beiträge

3° Bei einem unvollständigen Monat:

[Der unter 2° für einen vollständigen Monat ermittelte Betrag der Arbeitgeberbeiträge

x Anzahl Tage der Periode, in der die Beiträge geschuldet werden] / Anzahl Monate x 26

- Einbehaltungen:

1° Festlegung der Berechnungsgrundlage:

(Betrag gemeldeter Zusatzentschädigung + Betrag gemeldeter Sozialleistungen) x Anzahl Monate

Außer:

- Bei einer Leistungsbefreiung im Falle eines Halbzeitkredits:

$(\text{Betrag gemeldeter Zusatzentschädigung} + \text{Betrag gemeldeter Sozialleistungen}) \times \text{Anzahl Monate} \times 2$

- Bei einem sektoriellen Abkommen und keiner Leistungsbefreiung bei Halbzeitkredit:

$(\text{Betrag gemeldeter Zusatzentschädigung} + \text{Betrag gemeldeter Sozialleistungen}) \times \text{Anzahl Monate} \times 5 \%$

- Wenn der Inhalt des Vertrags in Bezug auf die Arbeitswiederaufnahme nicht konform ist:

$(\text{Betrag gemeldeter Zusatzentschädigung} + \text{Betrag gemeldeter Sozialleistungen}) \times \text{Anzahl Monate} \times 2$

2° Berechnung der Einbehaltung:

Berechnungsgrundlage x Prozentsatz

Ausnahmen:

- Einbehaltung beschränkt oder verringert auf 0 sodass das Einkommen nicht unter der Untergrenze liegt

- Auf die gezahlte Zusatzentschädigung beschränkter Betrag der Beiträge

3° Bei unvollständigem Monat:

[Der unter 2° für einen vollständigen Monat ermittelte Betrag der Einbehaltungen

x Anzahl Tage der Periode, in der die Beiträge geschuldet werden] / Anzahl Monate x 26

Meldung zur Regularisierung für die Quartale vor 2/2010 ab 01.07.2010

Die neuen Regeln für die Berechnung und Meldung der Beiträge und Einbehaltungen von SAB und SAEA gelten nur für Zusatzentschädigungen, die sich auf den Monat April 2010 oder den Zeitraum danach beziehen.

Wenn ein Arbeitgeber eine Änderungsmeldung durchführen möchte oder verspätet Zusatzentschädigungen für vorausgehende Monate melden möchte, bleibt die frühere Gesetzgebung anwendbar; dies muss über die DmfA geschehen, die sich auf das betreffende Quartal bezieht.

Es müssen aber einige Anpassungen an der Art der Meldung des SAEA vorgenommen werden.

Um den Beitrag SAB vor dem 01.04.2010 zu melden (AK 879):

Der Block 90042 „Beitrag frühpensionierter Arbeitnehmer - EarlyRetirementContribution“ ist mit AK 879 mit einem Quartal vor 2/2010 und die drei obligatorischen Felder (Code Beitrag Frühpension: 0 für den Pauschalbeitrag und 1 für den Ausgleichsbeitrag, Anzahl Monate und Betrag des Beitrags) zu verwenden

Um den Beitrag SAEA vor dem 01.04.2010 zu melden (AK 883 oder 885):

Die bereits vorhandenen Blöcke 90336 und 90337 mit Arbeitnehmerkennzahl 883 oder 885 verwenden, aber

für die Meldungen <2010/2, eingereicht ab 01.07.2010, sind die beiden neuen Schlüsselzonen (NACE-Code und laufende Nummer), hinzugefügt ab 2/2010, folgendermaßen auszufüllen:

- NACE-Code unter 00000

- Laufende Nummer Beitrag initialisieren auf 1.

Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

In der DmfA ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, sondern der Solidaritätsbeitrag von 8,13 %, wobei der Beitrag um 0,01 % zur Finanzierung des Asbestfonds erhöht werden kann). Es handelt sich um die Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag angewandt wird (höchstens 475 Stunden für ein vollständiges Kalenderjahr).

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen als Arbeitnehmer müssen Sie für sie nur die folgenden Angaben mitteilen:

- LOHN: Der Betrag des Bruttolohns, den der Student erhält.
- BEITRAG: Der Betrag des Solidaritätsbeitrags (8,13 % des Lohns + Beitrag 0,01 % zum Asbestfonds, wenn dieser im betreffenden Quartal geschuldet wird)
- ANZAHL STUNDEN: Die Anzahl der Stunden, an denen der Student gearbeitet hat.
- IDENTIFIKATIONSNUMMER DER LOKALEN EINHEIT: Es betrifft die Niederlassungseinheit der letzten Leistung des Arbeitnehmer-Studenten während des Quartals (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL).

Ab dem 3. Quartal 2004 wird in der DmfA (nicht in der DmfAPPL) zwischen Studenten-Arbeitern und Studenten-Angestellten unterschieden. Der Solidaritätsbeitrag bleibt aber für die beiden der gleiche.

Das Beginn- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen Sie in der DmfA nicht angeben. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

Ziel dieser Beiträge ist es, die Personen, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, unter bestimmten Bedingungen dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Referenzperioden gelten und andere Beiträge geschuldet werden, werden diese Beiträge auf zwei verschiedenen Beschäftigungszeilen angegeben.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie folgende Angaben mitteilen:

- Einen Code, der angibt, für welche Sozialversicherungsregelung die Eingliederung beantragt wird (Krankenversicherung oder Arbeitslosigkeit).
- Den Referenzbruttolohn des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivlohns des Interessenten berechnet, und ggf. auf der Basis eines Lohns umgerechnet, der mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Den Beitragsbetrag, der auf den Referenzbruttolohn geschuldet wird.
- Anzahl der Tage (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird.
- Das Beginn- und Enddatum der Referenzperiode (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

 Zusätzliche Informationen - Meldung von entlassenem statutarischen Personal

In der DmFA werden die Beiträge für die entlassenen statutarischen Arbeitnehmer in einem spezifischen Block 90005 „Beitrag für entlassene statutarische Arbeitnehmer“ mit den Arbeitnehmerkennzahlen:

- 876 für die Regulierung des Systems der Kranken und Invalidenversicherung

- und/oder 877 für die Regulierung des Systems der Arbeitslosigkeit

unter der Arbeitnehmerzeile, mit der sie verbunden sind, angegeben.

Falls eine Beitragspflicht in beiden Regelungen besteht, ist dies in 2 verschiedenen Arbeitnehmerzeilen anzugeben.

Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind

Art der Entschädigung

Beschreibung	Code
Arbeitgeberkategorie 027 (Arbeitsunfälle)	
Tägliche Entschädigung	01
Jährliche Entschädigung	02
Pension	03
Kapital	04
Zulage	05
Jährliche Entschädigung für einen Arbeitsunfähigkeitsgrad < 10 %	12
Rente für einen Arbeitsunfähigkeitsgrad < 10 %	13
Zulage für einen Arbeitsunfähigkeitsgrad < 10 %	15
Arbeitgeberkategorie 028 (Berufskrankheiten)	
Alle Entschädigungen	00

Die Codes 12, 13 und 15 dürfen nur verwendet werden, wenn infolge der Regelung nur eine Bezahlung im Jahr erfolgen muss. Auch in diesen Fällen empfiehlt es sich aber, eine einzige Meldung pro Quartal vorzunehmen. Verwenden Sie in diesem Fall jeweils die Codes 02, 03 oder 05.

Grad der Arbeitsunfähigkeit

Den Prozentsatz (zwischen 0,01 % und 100 %) angeben, der den Grad der Arbeitsunfähigkeit wiedergibt.

Betrag der Entschädigung

Den Betrag angeben, der sich auf das Quartal bezieht.

Wenn in der Vergangenheit ein falscher Betrag für ein Quartal gemeldet wurde, darf dies nicht im laufenden Quartal berichtigt werden, sondern muss eine Änderungsmeldung erfolgen.

Kodifizierung

 Zusätzliche Informationen - Beiträge bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Für die Meldung der Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind die betreffenden Arbeitgeber unter folgenden Kategorien eingetragen:

- 027: für Arbeitsunfälle
- 028: für Berufskrankheiten

In der DmfA,

- im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ sind spezifische Arbeitnehmerkennzahlen, die sich von denen für normale Arbeitnehmer unterscheiden, für die Meldung der persönlichen Beiträge anzugeben, die von Opfern eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zu zahlen sind. Diese besonderen Arbeitnehmerkennzahlen sind:

Arbeitnehmerkennzahlen Arbeitsunfälle/Berufskrankheiten

Arbeitnehmerkennzahlen	Betroffene Arbeitnehmer	%
010	Pensionierte Arbeitnehmer	8,31%
013	Benachteiligte jugendliche Arbeiter (KE Nr. 499)	4,70%
015	Arbeiter und Gleichgestellte Hauspersonal	13,07%
016	Bergarbeiter	13,07%
027	Jugendliche Arbeiter in der Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden	5,57%
041	Hausangestellte, die vor dem 01.04.1983 Opfer eines Arbeitsunfalls waren	12,20%
045	Hausangestellte, die ab dem 01.04.1983 Opfer eines Arbeitsunfalls sind	13,07%
487	Jugendliche Geistesarbeiter in der Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden	5,57%
493	Ärzte in Ausbildung Benachteiligte jugendliche Geistesarbeiter (KE Nr. 499) Stipendiaten aus Ländern außerhalb der Europäischen Union	4,70%
494	Entlohnte Sportler, die vor dem 01.01.1998 Opfer eines Arbeitsunfalls waren außer Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung für Berufsradsportfahrer, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren	11,05%
495	Geistesarbeiter und Gleichgestellte Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung für Berufsradsportfahrer, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren Hausangestellte Zugelassene Tageseltern Kommission Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor	13,07%
675	Statutarische Arbeitnehmer	3,55%

! Für die Meldung der Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gelten möglicherweise andere Arbeitnehmerkennzahlen als diejenigen, die von ihrem ursprünglichen Arbeitgeber verwendet werden

- ein (oder mehrere) Block (Blöcke) 90011 „Entschädigung AU - BK“ ist (sind) pro Arbeitnehmerzeile auszufüllen und umfasst (umfassen):

- ein Code, durch den die Art der Entschädigung festgelegt werden kann, die der Arbeitnehmer während des Quartals erhalten hat (vgl. Anlage 10 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI))
- der Grad der Arbeitsunfähigkeit (in %) entsprechend der Art der Entschädigung, die der Arbeitnehmer während des Quartals erhalten hat
- die Gesamtsumme der Entschädigungen nach Art der Entschädigung und Grad der Arbeitsunfähigkeit

Für eine bestimmte Kombination aus Art der Entschädigung und Grad der Arbeitsunfähigkeit kann es nur einen Block „Entschädigung AU - BK“ geben.

- im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ kann es nur einen einzigen geschuldeten Beitrag für die Arbeitnehmerzeile geben und die Berechnungsgrundlage entspricht der Summe aller Entschädigungen und Renten, die an den betroffenen Arbeitnehmer gezahlt wurden.

Informationen statistischer Art

Einleitung

Die Daten auf den Quartalsmeldungen der Arbeitgeber werden zu verschiedenen Zwecken kontrolliert: So werden beispielsweise die Rechtmäßigkeit von Anträgen auf Beitragsermäßigung auf diese Weise kontrolliert und die Korrektheit der Daten, die an die verschiedenen öffentlichen Einrichtungen der sozialen Sicherheit weitergeleitet werden, garantiert, sodass diese ihre Aufgabe erfüllen können.

Daneben erstellt das LSS bereits seit geraumer Zeit statistische Datenbanken. Diese Datenbanken erfüllen statistische Zwecke:

- Die Verarbeitung von Informationen, die von den Arbeitgebern erteilt werden, um Statistiken bezüglich der Beschäftigung, Löhne und Arbeitstage zu erstellen. Diese Daten werden durch öffentliche, wissenschaftliche und soziale Einrichtungen, Sozialkassen usw. verwendet. Indem diese Daten des LSS verwendet werden, wird vermieden, dass dieselben Quellen (Personen, Arbeitgeber) übermäßig belastet werden müssen.

- Auch die Gesetzgebung kann somit korrekt angewandt werden. Einige besondere Beitragsätze und bestimmte Beitragsermäßigungen basieren auf der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die am Ende eines Quartals bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Das LSS verwaltet hierzu eine statistische Datenbank, die die Daten für jeden einzelnen Arbeitgeber und jede einzelne Arbeitgeberkategorie sammelt.

Außerdem veröffentlicht das LSS seit den siebziger Jahren „dezentralisierte“ (oder „regionalisierte“) Beschäftigungsstatistiken. Bis einschließlich zum 2. Quartal 2014 werden Arbeitnehmer, die am 30. Juni beschäftigt sind, nach der Gemeinde, in der sie beschäftigt sind, was ihrer Niederlassungseinheit (NE) entspricht, sowie nach der dort ausgeübten Wirtschaftsaktivität klassifiziert. Ab dem 3. Quartal 2014 sind es jeweils die Arbeitnehmer am letzten Tag des Quartals. Diese Daten werden in einer zweiten Datenbank gespeichert. Statistiken, die hierauf basieren, haben einen zentralen Platz in den Arbeitsmarktstatistiken eingenommen: Es sind nämlich die einzigen Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben.

Sowohl die Verwaltungen als auch die Einrichtungen der Arbeitgeberorganisationen haben das LSS offiziell gebeten, sein Angebot an Statistiken auf den Arbeitsplatz zu erweitern, was ermöglicht, die Anforderungen der regionalen Verwaltungen, die in der Durchführung der 6. Staatsreform neue Befugnisse auf dem Gebiet der Beschäftigung ausüben, zu erfüllen.

Berechnung der Anzahl Arbeitnehmer am Ende des Quartals

Die wichtigsten Daten in den statistischen Datenbanken des LSS beziehen sich auf die Anzahl der Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt sind. Diese Berechnungen erfolgen sowohl für den Arbeitgeber in seiner Gesamtheit als auch für seine Arbeitgeberkategorie(n) und auch für seine Niederlassungseinheit(en) (NE).

Jede Person, die in der Quartalsmeldung angegeben wird, wird als Arbeitnehmer, der am Ende des Quartals beschäftigt ist, mitgezählt, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Es wurde mindestens eine Beschäftigungszeile auf der Meldung verwendet,
- die sich nicht auf Entlassungsentschädigungen oder eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung bezieht,
- wobei das Datum des Endes der Beschäftigung nicht vor dem letzten Tag des Quartals liegt,
- und in der wenigstens ein (1) Tag mit einem normalen Code oder einem Hinweiscode, ausgenommen Code 30 (nicht entlohnter Urlaubstag), angegeben ist.

Für einige gelegentlich beschäftigte Arbeitnehmer, die nicht für die Feststellung des Beitrags von 1,60 % in Betracht kommen, basiert die Zählung auf der letzten Woche des Quartals; auf Beschäftigungsbescheinigungen wird die Anzahl dieser Arbeitnehmer separat angegeben.

Zentrale Unternehmensdatenbank (ZUD) – Eindeutige Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der Niederlassungseinheit

Da die Niederlassungseinheit (NE) ein untrennbares Interesse an der Anwendung der Beitragsermäßigungsregeln im Rahmen der Regionalisierung bestimmter Befugnisse hat und weil die Beitragsermäßigungen je Beschäftigungszeile angewendet werden, ist es notwendig, die korrekte Nummer der NE pro Beschäftigungszeile einzutragen. Das bedeutet auch, dass die Arbeitgeber darauf achten müssen, dass die NE korrekt identifiziert wurden.

Formalitäten im Rahmen der multifunktionellen Meldung

Ab dem 1. Quartal 2014 muss auf dem Niveau der Beschäftigungszeile eine ‚Identifizierungsnummer der lokalen Einheit‘ für jede Beschäftigung und für jedes Quartal angegeben werden. Je nach Niederlassungseinheit (NE) können bestimmte Arbeitgeberbeitragsermäßigungen beantragt werden.

Einteilung nach Wirtschaftstätigkeit - NACE-BEL-Codes

Alle vom LSS gesammelten Daten werden nach der wirtschaftlichen Haupttätigkeit des Unternehmens oder der Niederlassungseinheit verteilt (siehe folgenden Absatz). Die Einteilung nach Tätigkeitsbereich erfolgt gemäß der allgemeinen systematischen Einteilung der Unternehmen in den Europäischen Gemeinschaften sowie dem NACE-BEL und dies ausschließlich zu statistischen Zwecken und gemäß den Richtlinien der Generaldirektion der Statistik und der Wirtschaftsinformation des FÖD Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie (bisher bekannt als Nationales Institut für Statistik). Hierzu verwendet das LSS die Beschreibung der Tätigkeit, die der Arbeitgeber bei der Eintragung als Arbeitgeber angibt, die vom Arbeitgeber mitgeteilten Änderungen sowie alle möglichen verfügbaren Informationsquellen.

Falls ein Unternehmen mehrere Aktivitäten hat, wird ein NACE-Code für die Haupttätigkeit des Unternehmens zuerkannt: die Tätigkeit mit der höchsten Umsatzzahl oder, falls diese nicht vorliegt, die Tätigkeit, an der die größte Anzahl Arbeitnehmer beteiligt ist. Wenn ein Unternehmen mehrere Niederlassungen hat, wird diesen Niederlassungen theoretisch die Tätigkeit des Unternehmens zugeteilt, außer wenn die Niederlassung eine erheblich andere Tätigkeit ausübt. Dann wird der Niederlassung der Tätigkeitscode dieser Aktivität zuerkannt. Die Zuerkennung erfolgt auf die gleiche, oben beschriebene Weise.

Das LSS erkennt die NACE-Codes unabhängig gemäß den im ersten Absatz genannten Regeln zu. Die Zuteilung eines Tätigkeitscodes durch das LSS verleiht dem Unternehmen weder Rechte noch Pflichten. Falls Dritte, ob Privatorganisationen oder Verwaltungen, für die Bestimmung des Anwendungsbereichs ihre Regeln für Tätigkeitsbeschreibungen anwenden, geschieht dies unter ihrer Verantwortung und sie können sich dabei nicht nur auf die vom LSS zugeteilten Codes berufen. Forderungen, einen Tätigkeitscode ausschließlich in Abhängigkeit von Rechtsvorschriften zu ändern, wird daher nicht entsprochen.

Am 01.01.2008 tritt eine neue NACE-BEL-Nomenklatur in Kraft (NACE-BEL 2008 oder NACE Rev. 2008 oder NACE Rev. 2). Sie ersetzt die seit 1993 gültige Nomenklatur, die 2003 geringfügig angepasst wurde. Die Struktur der alten und neuen Nomenklatur sind gleichartig aufgebaut, aber der Inhalt der Codes ändert sich in bestimmten Fällen von Grund auf.

Das LSS hat die Umwandlung der Codes im Arbeitgeberrepertorium durchgeführt. Die im elektronischen Arbeitgeberrepertorium (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applicants/empdir/index.htm) abrufbaren NACE-Codes entsprechen der neuen Nomenklatur. Die Daten werden zudem automatisch in die Zentrale Unternehmensdatenbank aufgenommen und zwar sowohl für Unternehmen als auch für Niederlassungseinheiten.

Die Umwandlung geschieht zum großen Teil automatisch, jedoch muss eine große Zahl von Fällen individuell bearbeitet werden. Diese individuellen Beurteilungen erfolgten soweit möglich anhand der bereits verfügbaren Informationsquellen. Die Codes bestimmter Arbeitgeber können jedoch

angepasst werden. Arbeitgeber, deren zuerkannter Code nicht richtig ist, können dies stets der Direktion Statistik melden (E-Mail: stat.cod@rsz.fgov.be).

Zusätzliche Informationen

Meldung „Gelegenheitsarbeiter Horeca-Sektor“

Gelegenheitsarbeiter im Horeca-Sektor, für die eine günstige Pauschale bei der Beitragsberechnung angesetzt wurde, werden unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie 317 angegeben, während Gelegenheitsarbeiter, die mehr als 50 Tage mit dieser Beschäftigungsart eingestellt werden, wie Nicht-Gelegenheitsarbeiter unter Arbeitnehmerkategorie 017 anzugeben sind.

Um diese Arbeitnehmer dennoch von ‚normalen‘ Arbeitnehmern im Horeca-Sektor zu unterscheiden, wurde ein Feld ‚Gelegenheitsarbeiter Horeca-Sektor‘ in einem neuen Funktionsblock ‚Informationen Beschäftigung‘ eingerichtet, der an eine Beschäftigungszeile gekoppelt ist. Mit der Angabe ‚E‘ in diesem Feld können diese Arbeitnehmer in der DmFA dennoch erkannt werden. Diese Angabe ist daher ausschließlich für Gelegenheitsarbeiter im Horeca-Sektor ab dem 51. Arbeitstag einzutragen.

Unternehmen für Aushilfsarbeit, die Gelegenheitsarbeiter bei einem Benutzer aus dem Horeca-Sektor einstellen, müssen noch immer ‚E‘ angeben.

Spezifische Informationen für den Bausektor

Im Bausektor gibt es ein System der Lohnerstattung bei Krankheit durch den Fonds für Existenzsicherheit.

Ab dem ersten Quartal 2011 wird über die DmFA eine Reihe zusätzlicher Angaben angefordert, um die Verwaltungsformalitäten für den Erhalt der Erstattung zu verringern. Diese Angaben sind daher nur für Bauarbeiter (einschließlich der Aushilfskräfte im Bausektor) zu übermitteln.

Stundenlohn

In diesem Feld muss der Stundenlohn gemeldet werden, der am Ende dieses Quartals anwendbar ist. Ab dem ersten Quartal 2011 ist der Stundenlohn für jedes Quartal zu melden (davor war dies ausschließlich für das dritte Quartal jedes Jahres der Fall).

Anzahl der Krankheitstage

In dieses Feld ist die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der Bauarbeiter einzutragen. Es handelt sich daher nur um die Tage mit garantiertem Lohn für die erste Woche (und vom Arbeitgeber bezahlte Karenztage), aber nicht um den (die) Tag(e) garantierten Tageslohns für den (die) vom Arbeitgeber gezahlten unvollständigen Arbeitstag(e).

Diese Tage sind daher auch (zusammen mit anderen als den gearbeiteten Tagen) mit dem Leistungscode 1 anzugeben.

Lohn bei Krankheit

In dieses Feld ist der Bruttobetrag des Lohns einzutragen, den der Arbeitgeber dem Bauarbeiter für das Quartal während der Krankheit gezahlt hat. Es handelt sich dabei sowohl um den Lohn, für den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden (erste Woche garantierter Lohn), als auch um den Lohn, für den keine Beiträge geschuldet werden (zweite Krankheitswoche und Ergänzung zum Krankengeld, das für den Rest des ersten Monats gezahlt wird), aber nicht um den Lohn für den Tag garantierten Tageslohns.

Die „Anzahl der Krankheitstage“ und der „Lohn bei Krankheit“ sind sowohl bei Abwesenheit wegen Krankheit als auch bei Abwesenheit wegen gemeinrechtlichen Unfalls zu melden. Bei Abwesenheit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit sind diese Angaben nicht erforderlich.

 Zusätzliche Informationen - Informationen Bausektor

In der DmFA werden die spezifischen Angaben für den Bausektor im Block 90313 „Beschäftigung - Auskünfte“ angegeben.

Das Feld 00862 „Stundenlohn in Tausendstel Euro“ muss ausgefüllt werden

- durch Arbeitgeber mit der Kategorie 024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254 254
- für ihre mit der Arbeitnehmerkennzahl 015 (ausgenommen Lehrlinge), 024 und 027 angegebenen Arbeitnehmer.

Die beiden Felder 01010 „Anzahl der Tage des garantierten Lohns in der ersten Woche“ und 01011 „Bruttolohn im Krankheitsfall“ müssen ebenfalls ausgefüllt werden, wenn Tage durch einen garantierten Lohn in der ersten Woche gedeckt werden.

Maßnahmen für den nichtkommerziellen Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, müssen in dieses Feld Code ‚7‘ (beim LSS gemeldete Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt wurden) eintragen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der „Maribel sozial“-Bezuschussung eingestellt wurde. Dieser Code gilt ab dem 2. Quartal 2006.

Arbeitgeber aus dem nicht-kommerziellen Sektor müssen in dieses Feld Code ‚8‘ (gering qualifizierte Jugendliche, beschäftigt im Sozialwirtschaftssektor in Ausführung des Solidaritätspakts zwischen den Generationen) eintragen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Jugendlichen im nicht-kommerziellen Sektor eingestellt wurde. Diese Jugendlichen werden für das Erreichen des Kontingents der Jugendlichen im Rahmen der Erstbeschäftigungsverpflichtung nicht mitgerechnet. Dieser Code wird rückwirkend ab dem 1. Quartal 2007 eingeführt.

Ausschluss Capelo

Arbeitgeber, die nicht in den Anwendungsbereich von Capelo fallen und Arbeitnehmer beschäftigen, deren Beschäftigung zu keinem Zeitpunkt Anspruch auf Behördenpension verleiht, müssen dies für diese Arbeitnehmer in der dazu vorgesehenen Zone verwenden. Dieser Hinweis befreit sie von der Verpflichtung, für diese Arbeitnehmer die verschiedenen Capelo-Felder ausfüllen zu müssen.

Angaben, mit denen die Einhaltung einer Verpflichtung kontrolliert werden kann

Anhand zusätzlicher Informationen können bestimmte Verpflichtungen automatisch überprüft werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für seine Arbeitnehmer den entsprechenden Code anzugeben:

FWT - ehemaliger Praktikant einer Lehrstelle, der für die Einbeziehung in die Berechnung von 1 % zur Verfügung zu stellender Lehrstellen in Betracht kommt. Es betrifft Arbeitnehmer, die anschließend an ein Praktikum vom gleichen Arbeitgeber mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, während des Quartals der Einstellung der 3 darauffolgenden Quartale.

Abweichende Berechnungsgrundlage für Beitrag Behördenpension

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor müssen in dieses Feld Code „1“ eingeben, wenn die Berechnungsgrundlage des Beitrags für die Behördenpension für einen statutarischen Arbeitnehmer aus speziellen Gründen abweicht. Es betrifft Situationen, in denen die Berechnungsgrundlage niedriger als angenommen ist, zum Beispiel durch Aussetzung im Interesse des Dienstes mit Einbehaltung des Gehalts, verkürzten Leistungen wegen chronischer Erkrankung... Es handelt sich daher um Situationen, in denen das definitiv ernannte Personalmitglied weniger als 100 % des Gehalts in Verbindung mit seiner statutarischen Funktion erhält, auch wenn es sich nicht in einer der „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ befindet.

Dieser Code gilt ab dem ersten Quartal 2017.

Krankheitsperiode statutarisches Personalmitglied im öffentlichen Sektor

Wenn der Kindergeldberechtigte ein statutarisches Personalmitglied ist, das wegen Krankheit mehr als sechs Monate abwesend ist, erhält das Kind ein erhöhtes Kindergeld ab dem siebten Monat.

Auch als Krankheitsperiode mit Anspruch auf eine erhöhte Familienbeihilfe wird betrachtet:

- die Periode der Zurdispositionstellung wegen Krankheit,
- die teilweise Arbeitswiederaufnahme mit Erlaubnis des beratenden Arztes nach einer Periode des vollständigen krankheitsbedingten Fernbleibens,
- die Periode der Arbeitsunfähigkeit zu mindestens 66 % infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.

In diesem Feld wird das Datum angegeben, ab dem das statutarische Personalmitglied mehr als sechs Monate wegen Krankheit abwesend ist. Das auszufüllende Datum ist nicht der erste Krankheitstag, sondern der erste Tag nach der sechsmonatigen Abwesenheit wegen Krankheit.

Capelo

Meldung Angaben öffentlicher Sektor

Allgemeine Grundsätze

Die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist für die Pensionsregelungen des öffentlichen Dienstes ganz erheblich.

In diesem Zusammenhang erteilen Sie Angaben, die sich auf die Bewilligung und Berechnung der Pension des Arbeitnehmers in einer der Regelungen des öffentlichen Sektors auswirken, das heißt Tantiemen, die als Nenner der Laufbahnbruchzahlen angewandt werden.

Wie der Name angibt, richtet sich die Zeile, welche diese Angaben umfasst, nach der Beschäftigungszeile. Dies bedeutet, dass Sie jedes Mal wenn Sie eine neue Beschäftigungszeile einrichten, eine Zeile der Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Dienst erstellen müssen. Folglich müssen für jede Beschäftigungsperiode ohne Unterbrechung die entsprechenden Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor vorhanden sein.

Diese Angaben haben jedoch ihre eigenen Beginn- und Enddaten. Sie sind daher nicht an das Quartal der Meldung gebunden. Darüber hinaus sind sie von den Angaben der Beschäftigungszeile unabhängig.

Konkret bedeutet dies, dass Sie im Gegensatz zu den Lohnangaben und Arbeitszeitangaben innerhalb ein und desselben Quartals die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht nach Beschäftigungszeilen aufteilen müssen. Anders ausgedrückt: Wenn Sie aufgrund der Art und Weise der Angabe der Beschäftigungszeile eine neue Beschäftigungszeile einrichten müssen, sich aber die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht ändern, dann richten Sie unter der neuen Beschäftigungszeile eine Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ein, die identisch ist mit der, die sie unter der vorangegangenen Beschäftigungszeile angegeben haben.

Diese Situation wird regelmäßig vorkommen. Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer werden sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor weniger oft weiterentwickeln als die Beschäftigungsangaben.

Es ist jedoch möglich, dass sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor verändern, ohne dass sich die Beschäftigung, auf die sie sich beziehen, ändert. In diesem Fall müssen Sie keine neue Beschäftigungszeile einrichten, sondern sie legen einfach unter derselben Beschäftigungszeile eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor an.

Die Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor sind chronologisch. Sie folgen dicht aufeinander, lückenlos in Bezug auf die Beschäftigung, von der sie abhängig sind, und dürfen sich auf keinen Fall überschneiden.

Da sich ein Arbeitnehmer gleichzeitig in zwei Beschäftigungen befinden kann, wird für jede dieser Beschäftigungen eine eigene Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eingerichtet.

In jeder Beschäftigungsperiode gibt es zwangsläufig eine Situation mit Angaben, die sich auf den öffentlichen Sektor beziehen. Dies bedeutet, dass bei endgültiger Beendigung einer Beschäftigung (wenn z. B. der Vertrag oder das Statut des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beendet wird), die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor am gleichen Tag wie die Beschäftigung beendet werden muss.

Die Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor umfassen neun verschiedene Angaben. Einige davon sind „unerlässlich“. Sie müssen daher in jede Zeile aufgenommen werden. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch“; sie müssen nämlich nur angegeben werden, wenn sich dieser Fall ereignet.

Außer in dem sehr außerordentlichen Fall, dass ein „Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses“ anzugeben ist, wird eine neue Zeile mit Angaben über den öffentlichen Sektor eingerichtet, sobald sich eine der folgenden Angaben ändert.

Beginn- und Enddatum Beschäftigungszeile öffentlicher Sektor

Hier müssen Sie genauso vorgehen wie beim Ergänzen der Beginn- und Enddaten der Beschäftigungszeile.

Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, außer bei der Meldung für das erste Quartal 2011.

Da diese Angaben zum allerersten Mal in der DmFA des 1. Quartals 2011 offiziell einzutragen sind, darf das erste Beginndatum der Zeile der Beschäftigungsangaben auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen.

Falls die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht geändert wurden, entspricht das Beginndatum der Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor ab dem darauffolgenden Quartal daher einem Datum vor Beginn des laufenden Quartals. Falls im Laufe des ersten Quartals 2011 keine neuen Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor zu übermitteln sind, bleibt das Beginndatum der betreffenden Beschäftigungszeile daher der 01.01.2011.

Sobald die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor geändert werden, müssen Sie jedoch eine neue Zeile einrichten, was ein neues Beginndatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Für jede Zeile, die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor umfasst, müssen Sie zu jedem Quartal ausdrücklich das Beginndatum angeben.

Das Beginndatum ist daher eine unerlässliche Angabe. Das Enddatum muss dagegen unter bestimmten Umständen angegeben werden, d. h. nur in nachgenannten Fällen, in denen die Zeile vollständig auszufüllen ist.

Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

1. Das Enddatum der Zeile mit den Angaben für den öffentlichen Sektor darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Beschäftigung liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).
2. Der Abschluss einer Beschäftigungszeile führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, die davon abhängig ist.

Es gibt zwei Möglichkeiten:

1. Die Beschäftigung wird beendet, ohne dass die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber endet, und eine neue Beschäftigung folgt unmittelbar auf die erste (z. B. beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle). In diesem Fall müssen Sie die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor nicht abschließen, außer wenn mit dieser neuen Beschäftigung neue Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, bleiben die Angaben über den öffentlichen Sektor unter der neuen Beschäftigung gültig und behalten folglich ihr eigenes Beginndatum;
2. die Beschäftigung wird beendet, da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird (Ende des Vertrags oder des statutarischen Verhältnisses). In diesem Fall müssen Sie die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor abschließen, wobei Sie als Enddatum dieser Zeile das Enddatum der Beschäftigung eintragen. Berücksichtigen Sie, dass Sie bei einem definitiv ernannten Arbeitnehmer außerdem den Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses angeben müssen.

Konkret betrachtet müssen Sie daher eine Zeile mit den Angaben der Beschäftigung im öffentlichen Sektor erst abschließen, wenn:

- eine oder mehrere Angaben dieser Zeile geändert werden;
- die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird.

Art Einrichtungen

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Streng genommen ist die Art der öffentlichen Einrichtung kein Element bei der Berechnung der Pensionen des öffentlichen Sektors.

Es handelt sich vielmehr um eine Angabe, die insbesondere darüber Aufschluss gibt, von welcher Weisungsebene der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors abhängig ist, und über den Pensionssektor, dem der Arbeitnehmer angehört (oder über die Pensionsgesetzgebung, die für ihn anwendbar ist).

Diese Information ist wichtig für eine Einrichtung wie den Föderalen Pensionsdienst (FPD), der für die Verwaltung der einzelnen Pensionsregelungen sowie der verschiedenen Pensionsgesetzgebungen zuständig ist und über die Informationen verfügen muss, die für die Verwaltung des Haushalts der Pensionsausgaben notwendig sind.

Für viele Arbeitgeber gibt es nur eine einzige Art öffentlicher Einrichtung für alle Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Für andere dagegen ist die Art der Einrichtung je nach Arbeitnehmer verschieden. Der FÖD Justiz verfügt zum Beispiel über verschiedene Arten von Einrichtungen, abhängig davon, ob der angegebene Arbeitnehmer Beamter (im weiteren Sinne), Magistrat oder Priester ist; das Ministerium der Landesverteidigung muss eine andere Art von Einrichtung verwenden, abhängig davon, ob ein ziviles oder militärisches Personalmitglied zu melden ist.

Darüber hinaus gibt es noch den besonderen Fall der Unterrichtsabteilungen der drei Gemeinschaften, bei denen die Art der Einrichtung unterschiedlich ist je nach Netzwerk, dem die Einrichtung angehört, welche den Arbeitnehmer beschäftigt. Es kann sich um Gemeinschaftsunterricht, subventionierten offiziellen (gemeindlichen, provinziellen) oder bezuschussten Unterricht handeln.

Gemäß der allgemeinen Grundregel muss man, jedes Mal wenn sich die Art der Einrichtung des Arbeitnehmers verändert, eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

So muss das Ministerium, das ihn entlohnt, eine Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten, wenn sich zum Beispiel für das Personalmitglied im Bildungswesen die Art der Einrichtung ändert, da sich das Bildungsnetzwerk verändert.

Die Nomenklatur der Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors befindet sich in Anlage 42 (https://www.socialsecurity.be/lambdaportail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI) der strukturierten Anlagen.

Die Verwendung der Codes für Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors wird anhand eines Referenzsystems kontrolliert. Dieses Referenzsystem ist eine Tabelle, die für jeden Arbeitgeber, der Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eintragen muss, den/die Code(s) für die Kategorien umfasst, die er benutzen darf.

Personalkategorien

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Die Kategorie des Personals des öffentlichen Sektors liefert ein wesentliches Element für die Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors: Die Tantieme.

Die Tantieme ist der Nenner der Laufbahnbruchzahl, dessen Multiplikation mit dem Referenzgehalt den Betrag der Pension ergibt.

In den Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors gibt es ein Dutzend verschiedene Tantiemen, von den häufigsten (1/60) bis zu den seltensten (1/12).

Darüber hinaus sehen einige spezifische Gesetzgebungen für die gleichen Personalkategorien eine Kombination verschiedener Tantiemen pro Anteil geleisteter Dienstjahre vor (zum Beispiel sieht das Gesetz für einen katholischen Priester, der weniger als 30 Dienstjahre geleistet hat, 1/20 für das Jahr vor den ersten zehn Jahren, 1/60 für die darauffolgenden zehn Jahre und 1/30 für die Jahre, die zwanzig Dienstjahre überschreiten, vor). In diesem Fall handelt es sich um mehrere Tantiemen.

Jeder Tantieme und jeder anderen Kombination mehrerer Tantiemen wurde ein Code zugeteilt. Jeder Code beschreibt die Personalkategorie(n), für die die Rechtsvorschriften vorsehen, dass die Dienstjahre im Verhältnis zu der entsprechenden Tantieme zu berücksichtigen sind.

Insgesamt besteht die Nomenklatur der Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors aus 14 Codes. Die Nomenklatur der Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors befindet sich in Anlage 43 (https://www.socialsecurity.be/lambdaportail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI) der strukturierten Anlagen.

Sie müssen den Code wählen, welcher der Personalkategorie entspricht, die für den von Ihnen gemeldeten Arbeitnehmer anwendbar ist. Die für diese Kategorien anwendbare Tantieme wurde jedoch informationshalber angegeben.

Bestimmte Pensionsregelungen umfassen besondere (Übergangs)Bestimmungen, nach denen bestimmte Arbeitnehmer, die zu einem bestimmten Datum beschäftigt waren, eine besondere Tantieme erhalten. Obwohl sie meistens den gleichen Personalkategorien wie ihre Kollegen angehören, die diese Übergangsbestimmungen beanspruchen, müssen Sie diese Arbeitnehmer durch einen Code angeben, welcher der besonderen Tantieme entspricht, die für sie anwendbar ist. Jede andere Berechnungsweise könnte den Sozialversicherten zum Zeitpunkt der Berechnung seiner Ruhestandspension benachteiligen.

Sonderfall: der Begriff „Verwaltungsstandort im Ausland“

Ab 2015 nimmt das LSS die Beiträge zur Finanzierung der Pension von statutarischen Beamten ein. Beamte, die ihren Verwaltungssitz im Ausland haben (z. B. Diplomaten, bestimmte Militärpersonen...), werden derzeit nicht beim LSS gemeldet, da für sie keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Für diese Beamten sind jedoch die Pensionsbeiträge an das LSS zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Feldern anzugeben sein.

Sonderfall: der Begriff „Beschäftigung im aktiven Dienst“

Die Inhaber einer Funktion, die sich in der Tabelle im Anhang des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen befindet (eine überarbeitete Fassung dieses Gesetzes kann auf der Website des FPD (http://www.pdos.fgov.be/pdos/professionals/professionals_1673.htm) konsultiert werden), erhalten, wenn sie im „aktiven Dienst“ tätig sind, bei der Berücksichtigung ihrer Dienste eine günstigere Tantieme (1/50 pro Jahr anstelle von 1/60). Diese Arbeitnehmer wurden in die Kategorien übernommen, deren Tantieme 1/50 beträgt; sie sind mit dem Code anzugeben, der dieser Tantieme entspricht (Code 4), und dies solange sie Inhaber der betreffenden Funktion bleiben. Für diese Arbeitnehmer legt die Angabe fest, dass Sie im Feld „Art des Dienstes“ angeben, ob sie im „aktiven Dienst“ sind und ggf. Anspruch auf eine günstigere Tantieme haben.

Erläuterung zum Lehrpersonal

Die Kategorie „Personalmitglied des Bildungswesens (außer Arbeiter)“ gilt nur für Personalmitglieder des nicht-universitären Hochschulunterrichts, die ein Gehalt (Gemeinschaftsunterricht) oder eine Gehaltszulage (subventionierter Bildungsbereich) erhalten, das bzw. die von einer Gemeinschaft bezahlt wird. Nur diese Personen können die Tantieme 1/55 (Code 3) für Dienste beanspruchen, die sie im Bildungswesen geleistet haben.

Die Kategorie des Personals des öffentlichen Sektors ist unverändert geblieben. Bei Arbeitnehmern, die dieser Kategorie angehören, verändert sich die Kategorie nur in seltenen Fällen.

Falls dies jedoch eintritt, müssen Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

Die Verwendung der Codes für Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors wird anhand eines Referenzsystems kontrolliert. Dieses Referenzsystem ist eine Tabelle, die für jeden Arbeitgeber, der Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eintragen muss, den/die Code(s) für die Kategorien umfasst, die er benutzen darf.

Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Die Bezeichnung des Dienstgrads oder der Funktion ist eine Angabe informativer Art, die mit einer Ausnahme bei der Berechnung der Pension der definitiv ernannten Beamten nicht als solche verwendet wird.

Sie wird in der Kommunikation mit dem Sozialversicherten verwendet.

Angeichts der erheblichen Unterschiede bei den Statuten und Dienstgradbezeichnungen im öffentlichen Dienst steht eine strukturierte Kodierung für Meldende außer Betracht. Deshalb besteht diese Angabe aus freiem Text.

Bei jeder Veränderung des Dienstgrads oder der Funktion legen Sie eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor an.

Sprachrolle

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es sind drei Sprachrollen möglich: Niederländisch, Französisch oder Deutsch.

Die meisten Arbeitgeber wenden nur eine Sprachrolle für alle Arbeitnehmer an: die der Region oder der Gemeinschaft, von welcher der Arbeitgeber abhängig ist, oder auf deren Gebiet er niedergelassen ist. Dies ist der Fall für gemeinschaftliche oder regionale Einrichtungen und für gemeinnützige Einrichtungen, die davon abhängig sind, sowie für lokale und provinzielle Verwaltungen und Einrichtungen, die davon abhängig sind, und die in der Flämischen Region, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft niedergelassen sind.

Für Arbeitgeber, die von der föderalen Ebene abhängig sind (FÖD, ÖPD, gemeinnützige föderale Einrichtungen, autonome öffentliche Unternehmen ...), und für Einrichtungen der Region Brüssel-Hauptstadt (regionale, gemeinschaftliche, lokale Einrichtungen und Einrichtungen, die davon abhängig sind) entspricht die Sprachrolle des Arbeitnehmers der Sprachrolle, in die er bei seinem Arbeitgeber eingetragen ist.

Die Sprachrolle unterliegt nur in sehr seltenen Fällen Veränderungen.

Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber während seiner Laufbahn eine Sprachrolle ändert. In solchen Fällen müssen Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

Art des Dienstes

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es gibt nur zwei Arten von Diensten: den aktiven Dienst und den ortsgebundenen Dienst.

Diese Angabe wurde eingeführt, um die Anwendung einer Sonderbestimmung des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen zu ermöglichen.

Gemäß dieser Bestimmung wird für Inhaber einer der Funktionen in der Tabelle, die diesem Gesetz beigelegt ist, jedes Jahr der aktive Dienst bei der Berechnung der Pension mit einer anteiligen Tantieme von 1/50 anstelle von 1/60 berücksichtigt.

Da der Arbeitnehmer diese für ihn günstigere Tantieme beanspruchen kann, muss er sowohl Inhaber einer dieser Funktionen sein, was durch den Code für diese Personalkategorie des öffentlichen Sektors angegeben wird, als auch im aktiven Dienst sein.

Mit anderen Worten: Nur Arbeitnehmer, die mit dem Code angegeben werden, welcher der Personalkategorie für diese Definition entspricht, dürfen mit „im aktiven Dienst“ angegeben werden (Code 4).

Für alle anderen Codes von Personalkategorien ist nur der Hinweis „ortsgebundener Dienst“ zulässig.

Nur die wenigen Arbeitgeber (dem LSS angeschlossen), die in der Tabelle im Anhang des Gesetzes vom 21.07.1844 angegeben sind, müssen sich, ausschließlich für ihre Arbeitnehmer, die eine Funktion ausüben, die in dieser Tabelle vorgesehen ist, für eine der Arten von Dienst entscheiden. Für alle anderen Arbeitgeber ist „ortsgebundener Dienst“ anzugeben.

Bei diesen Arbeitnehmern ist für jede Veränderung der Art ihres Dienstes eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einzurichten.

Wichtiger Hinweis

Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer im aktiven Dienst den Vorteil der günstigeren Tantieme bei der Berechnung seiner Pension aus einem anderen Grund als den einer Beschäftigung im ortsgebundenen Dienst verliert, hat keinen Einfluss auf die Art des Dienstes. So muss zum Beispiel ein Arbeitnehmer, der im aktiven Dienst krankheitsbedingt zur Disposition gestellt wird, nicht so gemeldet werden, als wäre er im ortsgebundenen Dienst. Wenn er während seiner Abwesenheit oder seiner Rückkehr in den ortsgebundenen Dienst beschäftigt wird, muss man die Art des Dienstes nämlich nicht ändern.

Art der Funktion

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es sind drei Arten der Funktion möglich: Hauptamt, Nebenamt und Nebenamt im Teilzeitunterricht.

Die Begriffe „Hauptamt“ und „Nebenamt“ existieren nur bei Arbeitgebern, die die Kumulierung von Ämtern unter bestimmten Bedingungen und mit Auswirkungen für die Entlohnung zulassen.

Diese Auswirkungen beeinflussen die Pensionen des öffentlichen Sektors insofern, als diese Pension auf Basis des während einer Referenzperiode bezogenen Durchschnittsgehalts berechnet wird (in der Regel während der letzten fünf Laufbahnjahre).

In der Praxis existiert der Begriff „Nebenamt“ hauptsächlich im Unterrichtswesen, wo Lehrkräfte gleichzeitig verschiedene Funktionen ausüben können oder das Lehramt mit einer anderen Berufstätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor kumuliert werden darf.

Andere Ministerien können damit ebenfalls konfrontiert werden, aber nur in Sonderfällen. Dies gilt auch für den FÖD Justiz, das Priester entlohnt, wobei manche für mehrere Pfarrbezirke zuständig sind.

Allgemeine Regel

Die große Mehrheit der Arbeitgeber verwendet die Begriffe „Hauptamt“ und „Nebenamt“ nicht.

Daher werden alle Arbeitnehmer dieser Arbeitgeber als Inhaber eines Hauptamts betrachtet. Die Art der Funktion muss daher immer das „Hauptamt“ sein.

Diese Regel gilt auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer einstellen, die gleichzeitig mehrere Funktionen ausüben, welche alle auf welche Weise entlohnt werden. In solchen Fällen ist die Art der Funktion ein „Hauptamt“ für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor dieser Arbeitnehmer.

Für Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer, je nachdem, ob sie Inhaber einer Hauptamtes oder eines Nebenamtes sind (oder einer Hauptaufgabe und einer Nebenaufgabe), unterschiedlich entlohnen, können nur die Funktionen, die kraft des geltenden Statuts, das anwendbar ist, als solche entlohnt und als „Hauptamt“ qualifiziert werden, oder, wenn der Begriff „Hauptamt“ nicht verfügbar ist, nach den üblichen Regeln entlohnt werden. Alle anderen Funktionen sind wie Nebenämter anzugeben. Zum Beispiel erhalten Priester, die für mehrere Pfarrbezirke zuständig sind, erhalten für ihren Pfarrbezirk das vollständige Gehalt, das an diese Funktion geknüpft ist. Für ihre Pfarrbezirke erhalten sie nur die Hälfte des Gehalts, das für ihre Funktion vorgesehen ist. In solchen Fällen kann das FÖD Justiz die Art des „Hauptamts“ nur auf der Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor angeben, die der Funktion entspricht, für die es ein vollständiges Gehalt zahlt.

Auf den Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die den Funktionen entsprechen, für die es ein um die Hälfte verringertes Gehalt zahlt, sind die Funktionen wie bei „Nebenämtern“ anzugeben.

Sonderfall: das Bildungswesen

Was das Bildungswesen betrifft, sehen die gültigen Statuten in verschiedenen Arten der Entlohnung abhängig davon, ob die Lehrkraft Inhaber eines Hauptamtes ist, ein Nebenamt oder ein Nebenamt im Teilzeitunterricht vor.

Weiterhin können die Inhaber eines Nebenamtes im Teilzeitunterricht bei der Berechnung ihrer Pension keinen Anspruch auf Gewährung einer Diplomvergütung erheben.

Neben dem Einfluss auf das Gehalt, das für die Berechnung der Pension zugrunde gelegt wird, ist für diese Lehrkräfte auch noch eine Auswirkung auf die infrage kommende Dauer der Perioden für die Pensionsberechnung zu berücksichtigen.

Deshalb sind im Bildungswesen bei der Art der Funktion drei Optionen möglich.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Hauptamtes, gleich ob sie im Vollzeitunterricht und/oder im Teilzeitunterricht tätig sind oder als Inhaber eines nicht ausschließlichen Amtes im Kunstunterricht entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer hauptamtlichen Beschäftigung entspricht oder als nicht ausschließliches Amt entlohnt wird, als Art „Hauptamt“ angegeben werden.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Nebenamts entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer Beschäftigung im Vollzeitunterricht entspricht, welche als Nebenamt entlohnt wird, als Art „Nebenamt“ angegeben werden.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Nebenamts entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer Beschäftigung im Teilzeitunterricht entspricht, welche als Nebenamt entlohnt wird, als Art „Nebenamt im Teilzeitunterricht“ angegeben werden.

Für jede Veränderung der Art der Funktion muss eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eingerichtet werden.

Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses oder Hinweis auf die Änderung des Statuts

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn die statutarische Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber beendet oder geändert wird. In allen anderen Fällen darf sie nicht angegeben werden.

Unter statutarischem Arbeitnehmer versteht man hier den Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors, der infolge seiner definitiven Ernennung oder einer ihr gleichgestellten Ernennung einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterliegt.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses ist ein Ereignis, das nicht immer neutral ist, was das Recht auf die Pension im öffentlichen Sektor betrifft. Daher ist es wichtig, die Gründe dafür zu kennen. Ebenso wissenswert ist, dass ein statutarisches Verhältnis nicht beendet wird, sondern dass sich nur die statutarische Arbeitnehmerkennzahl ändert (ausnahmsweise).

In der Praxis gibt es fünf Gründe, aus denen das statutarische Verhältnis beendet werden kann, unter Berücksichtigung der möglichen Auswirkungen für das Recht auf Pension im öffentlichen Sektor. Ferner gibt es auch den Hinweis, dass es sich nur um eine Änderung des Statuts handelt.

Das statutarische Verhältnis darf nur in einer der folgenden Fälle beendet werden:

- im Falle einer Pension. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auf die Ruhestandspension im öffentlichen Sektor geltend machen, wenn er das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat oder wenn er aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Pension geht;
- im Todesfall. Der Arbeitnehmer stirbt und seine möglichen Berechtigten können eine Hinterbliebenenpension des öffentlichen Dienstes beanspruchen, deren Betrag auf der Grundlage der Laufbahn des Verstorbenen berechnet wird;
- im Fall des freiwilligen Abgangs. Der Arbeitnehmer beendet sein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber aus freiem Willen (durch Kündigung) aus einem anderen Grund als dem des Ruhestands;
- bei einem Wechsel des Arbeitgebers (öffentlicher Sektor). Der Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber zu einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors versetzt oder aber der Arbeitnehmer wechselt seinen Arbeitsplatz, um mobilitätsbedingt bei einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zu arbeiten. In beiden Fällen wird die Laufbahn des Arbeitnehmers bei einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors fortgesetzt.
- bei einem Wechsel des Statuts;
- im Falle einer Beendigung der Mitgliedschaft bei der belgischen Pensionsregelung;
- im Falle der Entlassung durch seinen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber beschließt, das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durch Kündigung, Kündigung von Amts wegen, Entfernung aus dem Dienst oder gleich welcher anderen Form der Beendigung des statutarischen Verhältnisses, das dem Arbeitnehmer auferlegt wird, zu beenden.

In diesem letztgenannten Fall muss der Arbeitgeber auch dem FPD eine Kopie der amtlichen Urkunde überreichen, die das statutarische Verhältnis beendet. Diese Übertragung erfolgt durch die Anwendung „Ergänzung der Laufbahnakte (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/capelo/index.htm)“.

Wenn die Beendigung des statutarischen Verhältnisses aus der Verhängung der schwersten Disziplinarstrafe gegen den Arbeitnehmer resultiert, die in dem für ihn anwendbaren Statut vorgesehen ist, verliert der Arbeitnehmer nämlich seinen Anspruch auf Ruhestandspension im öffentlichen Sektor. Es ist daher wichtig, dass der FPD den genauen Grund kennt, aus dem der Arbeitgeber diese Entscheidung getroffen hat, um festlegen zu können, ob der

betroffene Arbeitnehmer bereits sein Recht auf Pension im öffentlichen Sektor behält oder nicht.

Angeichts der erheblichen Unterschiede zwischen den Statuten und Disziplinarregelungen im öffentlichen Amt einerseits und den erheblichen Auswirkungen der Entscheidung, das Recht auf Ruhestandspension im öffentlichen Sektor zu verwerfen, andererseits hält das FPD es für zweckmäßig, für diese Fälle eine Sonderbehandlung vorzusehen, die der Prüfung eines amtlichen Dokuments auf Beweiselemente gegenüber der Kontrolle der Codes den Vorzug gibt.

Selbstverständlich führt das Ende des statutarischen Verhältnisses zum Ende der Beschäftigung und der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Es führt auch zum Ende der Zeilen, die davon abhängig sind, d. h. Tarifgehalt und ggf. auch Gehaltszuschlag.

Führt der definitiv ernannte Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere statutarische Beschäftigungen aus, ist der Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses auf jeder Zeile der Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor anzugeben. Darüber hinaus sind alle Beschäftigungsverhältnisse, alle Zeilen mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, alle Zeilen des Tarifgehalts und gegebenenfalls alle Zeilen ausstehender Gehaltszuschläge am gleichen Datum abzuschließen.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses setzt daher den endgültigen Abschluss aller Zeilen voraus, die mittels eines Beginndatums und eines Enddatums angegeben werden.

Dies ist die einzige Angabe, die nie die Einrichtung einer neuen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erfordert.

Das Tarifgehalt

Allgemeine Grundsätze

Im Rahmen dieses Kapitels versteht man unter „Tarifgehalt“ alle Elemente, die in Betracht kommen, um das nicht indexierte Jahresgehalt mit Ausnahme der Gehaltszuschläge zu ermitteln und herauszufinden, welches Bruttojahresgehalt als Berechnungsgrundlage für das monatliche Gehalt des Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor dient.

Die Zeile des Tarifgehalts darf auf keinen Fall als eine Art „Kopie“ der Zeile über die Entlohnung der Beschäftigung betrachtet werden.

Die Angaben, die Sie auf der Zeile des Tarifgehalts erteilen, unterscheiden sich von den Angaben der Entlohnung der Beschäftigung in folgender Hinsicht:

- die Finalität: Diese Angaben sind insbesondere dazu bestimmt, das Referenzgehalt festzulegen, das als Grundlage für die Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors dient;
- der Inhalt: Sie beziehen sich auf Begriffe der gültigen Statuten des öffentlichen Sektors und werden im Hinblick auf Aktualisierungen definiert, die für die Berechnung der Pension notwendig sind;
- die Art der Meldung: Sie beziehen sich auf „Perioden“.

Die Zeile des Tarifgehalts richtet sich nach der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Dies bedeutet, dass Sie, jedes Mal wenn Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erstellen, eine Zeile für das Tarifgehalt einrichten müssen. Folglich muss jede Periode mit Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor ohne Unterbrechung durch ein Tarifgehalt gedeckt werden.

Die Zeile mit dem Tarifgehalt verfügt jedoch über spezifische Beginn- und Enddaten.

Deshalb sind diese Daten nicht von Daten mit Angaben über den öffentlichen Sektor abhängig und noch weniger von Daten über die Beschäftigung oder über das Quartal der Meldung.

Mit anderen Worten: Wenn Sie aufgrund der Art und Weise der Meldung für die Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eine neue Zeile einrichten müssen, sich aber die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt nicht ändern, dann müssen Sie unter der neuen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eine Zeile mit dem Tarifgehalt nachbilden, die identisch ist mit der, die sie unter der vorangegangenen Zeile über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor angegeben haben.

Dann müssen Sie, wenn sich die Gehaltsangaben verändern, aber die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor unverändert bleiben, auch keine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten, sondern einfach eine neue Zeile mit dem Tarifgehalt erstellen, unter der gleichen Zeile wie der mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Diese Situation wird regelmäßig vorkommen. Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer werden sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor häufiger weiterentwickeln als die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.

Kurz gefasst: Die Zeile über das Tarifgehalt ist von der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor genauso unabhängig wie diese letztgenannte Zeile von der Beschäftigungszeile.

Während Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor nur zeitlich aufeinander folgen können (ohne Unterbrechung von der Beschäftigung, von der sie abhängig sind), können die Gehaltszeilen ggf. simultan sein.

Diese Möglichkeit besteht nur für den besonderen Fall, dass mehrere Tarifgehälter von einer einzigen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor abhängig sind und dass nur eine Beschäftigungszeile vorhanden ist. In derartigen Fällen müssen Sie für jede simultane Zeile die Gehaltsbruchzahl angeben, die sich darauf bezieht.

In der Praxis kann dieser Fall nur im Bildungswesen vorkommen, wobei ein Lehrer Inhaber verschiedener Funktionen sein kann, die gleichzeitig auf Basis verschiedener Gehaltstabellen ausgeübt und entlohnt werden (z. B. in der Unter- und Oberstufe des Sekundarunterrichts).

Es ist jedoch nicht obligatorisch, mehrere Tarifgehälter gleichzeitig zu melden; im Gegenteil.

Wenn die verschiedenen Funktionen der Lehrkraft ggf. als verschiedene Beschäftigungen betrachtet werden und als solche angegeben werden, besteht faktisch nur ein einziger Tarifgehalt je Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst und daher je Beschäftigungszeile.

Die Unterrichtsabteilungen gehen übrigens derzeit auf diese Weise vor.

Es spricht nichts dagegen, dass sie ihre Meldungen weiterhin gemäß dem Prinzip einer Beschäftigung je Funktion einreichen. In Wirklichkeit ist die Einrichtung mehrerer gleichzeitiger Tarifgehälter nur eine mögliche Alternative.

Für jede Beschäftigungsperiode gibt es zwangsläufig eine Situation mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor und für jede Situation von Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor gibt es zwangsläufig eine Situation mit Tarifgehalt. Dies bedeutet, dass bei endgültiger Beendigung einer Beschäftigung (wenn z. B. der Vertrag oder das Statut des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beendet wird), die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor am gleichen Datum wie die Beschäftigung beendet werden muss.

Die Zeile mit dem Tarifgehalt umfasst sieben verschiedene Angaben. Einige davon sind „unerlässlich“. Sie müssen daher in jede Zeile aufgenommen

werden. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch“; sie müssen nämlich nur angegeben werden, wenn sich dieser Fall ereignet. Eine neue Zeile Tarifgehalt wird eingerichtet, sobald sich eine der nachfolgenden Angaben verändert.

Anpassung infolge des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 über die Besoldungslaufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14.11.2013).

Gemäß den Bestimmungen in Titel III - Übergangsmaßnahmen zum Vorteil von beschäftigten Personalmitgliedern beim Inkrafttreten dieses Beschlusses (Artikel 35 ff.) des KE vom 25. Oktober 2013 über die Besoldungslaufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14.11.2013 - Erste Ausgabe), wird das Gehalt der beschäftigten Personalmitglieder vor dem 01.01.2004, die auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Copernicus) entlohnt werden, ab dem 01.01.2017 aus drei einzelnen Besoldungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit dem Aufstieg in eine höhere Stufe der alten Gehaltstabellen (Artikel 48);
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (Artikel 42 und 45).

Darüber hinaus müssen die Summe des Gehalts, geschuldet gemäß der gesperrten Gehaltstabelle, die neue Erhöhung, die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe der alten Gehaltstabelle verbunden ist, die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen auf den Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse begrenzt werden. Dieser Höchstbetrag wird auf den Betrag der letzten Stufe der alten Gehaltstabelle oder der alten spezifischen Gehaltstabelle erhöht, wenn deren höchste Stufe über dem Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse liegt, beispielsweise der Gehaltstabelle 22B (Artikel 47).

Ein eventueller Lohnzuschlag für Kompetenzentwicklung muss von der ersten Verbesserung in der Gehaltstabelle abgezogen werden (Artikel 44).

Um zu vermeiden, dass für jede Einzelperson eine separate DmFA-Gehaltstabellenreferenz erstellt werden muss, wurde beschlossen, dass die Meldung in Form eines Gehalts und eines Gehaltszuschlags erfolgen muss.

Diese Vorgehensweise muss in der DmFA vom 01.01.2017 angewendet werden (jedoch kann die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle bereits ab dem 01.01.2016 zugewiesen werden: nach 2 Jahren finanzielles Dienstalter und zwei Mal der Beurteilung ‚hervorragend‘).

Die konkreten Anpassungen finden Sie in den entsprechenden Kapiteln. Diese Anpassungen wurden jeweils dem Titel ‚Anpassung infolge des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal auf föderaler Ebene)‘ entnommen.

Beginn- und Enddatum Zeile des Tarifgehalts

Hier müssen Sie genauso vorgehen wie beim Ergänzen der Beginn- und Enddaten der Beschäftigungszeile und der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, außer bei der Meldung für das erste Quartal 2011.

Da diese Angaben zum allerersten Mal in der DmFA des 1. Quartals 2011 offiziell einzutragen sind, darf das erste Beginndatum der Zeile der Beschäftigungsangaben auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Dasselbe gilt für die Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Falls die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt im Laufe des Quartals nicht geändert wurden, entspricht das Beginndatum des Tarifgehalts daher einem Datum vor dem Beginn des laufenden Quartals. Falls im Laufe des ersten Quartals 2011 keine neuen Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor zu übermitteln sind, bleibt das Beginndatum der betreffenden Beschäftigungszeile daher der 01.01.2011.

Sobald die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt geändert werden, müssen Sie jedoch eine neue Zeile einrichten, was ein neues Beginndatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Für jede Zeile des Tarifgehalts sind Sie verpflichtet, für jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum anzugeben.

Das Beginndatum ist daher eine unerlässliche Angabe. Das Enddatum muss dagegen unter bestimmten Umständen angegeben werden, d. h. nur in nachgenannten Fällen, in denen die Zeile vollständig auszufüllen ist.

Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

1. Das Enddatum der Zeile des Tarifgehalts darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).
2. Der Abschluss einer Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile des Tarifgehalts, die davon abhängig ist. Konkret betrachtet müssen Sie daher eine Zeile mit dem Tarifgehalt in einem der beiden folgenden Fälle vollständig ausfüllen:

a) entweder verändert sich die Situation des Tarifgehalts. Diese Veränderung kann sich aus einer Veränderung einer oder mehrerer Angaben der Zeile des Tarifgehalts ergeben (der häufigste Fall). Sie kann auch aus einer Änderung der Zusammensetzung der Zeilen des Tarifgehalts resultieren, wie dem Übergang von einem einzigen Tarifgehalt zu mehreren (simultanen) Tarifgehältern oder umgekehrt;

b) oder die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor endet endgültig (da das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird).

Im letztgenannten Fall müssen Sie alle Zeilen des Tarifgehalts, die ggf. gleichzeitig geöffnet wurden, vollständig ausfüllen.

Datum Eintragung finanzielles Dienstalter

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Das Eintragungsdatum wird in Jahren und Monaten ausgedrückt. Dadurch kann das finanzielle Dienstalter des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des finanziellen Statuts, das für ihn anwendbar ist, ermittelt werden.

Anhand des finanziellen Dienstalters kann der Arbeitnehmer lässt sich feststellen, welche Stufe der Arbeitnehmer auf der Gehaltstabelle erreicht hat. Daran lässt sich auch das jährliche Tarifgehalt ablesen, das als Grundlage für die Berechnung des Monatsgehalts dienen muss.

Dieses Datum muss nämlich nur beim Dienstantritt des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber im öffentlichen Sektor und falls ein Ereignis eine Neuberechnung des Dienstalters erfordert (neue annehmbare Perioden, Verlust des Anspruchs auf Gehaltserhöhung, bestimmte Veränderungen der Gehaltstabelle...) berechnet werden.

Dieses Datum bildet das Beginndatum des finanziellen Dienstalters und wird in zwei Etappen ab einem bestimmten Datum berechnet:

1. Zuerst wird das finanzielle Dienstalter dadurch berechnet, dass die Dauer aller annehmbaren Perioden erfasst wird. Die Gesamtdauer wird in Jahren und Monaten ausgedrückt;
2. Anschließend blickt man zeitlich um einen der Gesamtdauer des zuvor berechneten jährlichen Dienstalters entsprechenden Zeitraum zurück. Das dadurch ermittelte Datum entspricht dem Dienstalter 0. Dieses Datum wird Eintragungsdatum genannt.

Beispiel

Als Beispiel berechnen wir das Datum der Eintragung von Herrn X in das finanzielle Dienstalter der 01.01.2011.

a) Nachfolgende Tabelle umfasst alle Perioden, die gemäß den Regeln für das finanzielle Statut auf Herrn X anwendbar sind sowie alle entsprechenden Perioden und die am 01.01.2011 erworbene Gesamtdauer.

Arbeitgeber	Beginndatum	Enddatum	Anzahl Jahre	Anzahl Monate
Arbeitgeber A	01.01.1980	31.12.1981	2	-
Arbeitgeber B	01.07.1985	31.12.1990	2015	6
Arbeitgeber B	01.08.1991	31.12.2010	19	2015
GESAMT			26	11

Das finanzielle Dienstalter von Herrn X beträgt 26 Jahre und 11 Monate.

b) Um das Eintragungsdatum zu berechnen, muss man daher 26 Jahre und 11 Monate ab 01.01.2011 zurückrechnen, d. h. bis 01.02.1984. Am 01.01.2011 wird das Datum der Eintragung im finanziellen Dienstalter von Herrn X wie folgt ausgedrückt: 1984-02.

Wie das Beispiel oben veranschaulicht, entspricht dieses Datum nicht unbedingt dem Dienstantrittsdatum des Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor oder einem Datum, an dem der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im Dienst war.

Wann muss das Eintragungsdatum auf der Zeile des Tarifgehalts geändert werden?

Das Eintragungsdatum ist unverändert geblieben. Solange sich das finanzielle Dienstalter normal entwickelt, bleibt dieses Datum unverändert.

Wenn aber das finanzielle Dienstalter neu berechnet werden muss, ist ein neues Eintragungsdatum festzulegen.

Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn sich der Arbeitnehmer in einer administrativen Funktion befindet, für die er das Recht auf Gehaltserhöhung verliert (wenn z. B. abwesend ist im Stand der Inaktivität).

Solange der Arbeitnehmer sich in diesem Stand befindet, muss das Eintragungsdatum nicht geändert werden. Zu jenem Zeitpunkt ist die genaue Dauer, während der das Dienstalter festgelegt wird, noch nicht bekannt. Darüber hinaus bezieht der Arbeitnehmer dann nicht mehr das Gehalt aufgrund seiner Tätigkeit.

Erst wenn er wieder aktiv ist, stabilisiert sich die Situation des Arbeitnehmers. Dann verfügen wir über alle Elemente, die notwendig sind, um das finanzielle Dienstalter neu zu berechnen und das Gehalt aufgrund der Tätigkeit zu ermitteln.

Zu diesem Zeitpunkt muss das Eintragungsdatum neu berechnet werden (es muss nach dem Datum vor seiner Abwesenheit liegen) und eine neue Zeile für das Tarifgehalt mit dem neuen Datum eingerichtet werden.

Sonderfall: finanzielles Dienstalter = 0.

Es gibt Situationen, in denen der Arbeitnehmer kein Recht auf Gehaltserhöhungen in Verbindung mit dem Dienstalter hat und weiter auf Basis des Mindestgehalts in seiner Tabelle entlohnt wird. Er hat daher kein finanzielles Dienstalter erworben.

In diesem Fall wird das Eintragungsdatum durch den fiktiven Wert „9999-12“ angegeben. Jede Änderung des Eintragungsdatums zieht die Einrichtung einer neuen Zeile des Tarifgehalts nach sich.

Der Wert „9999-12“ wird auch für Arbeitnehmer verwendet, die im Laufe des letzten Monats des Quartals eingestellt werden und deren finanzielles Dienstalter erst ab dem darauffolgenden Monat beginnt.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Der alte Dmfa-Code bleibt erhalten, aber das finanzielle Dienstalter muss gesperrt werden und das Eintragungsdatum muss angepasst werden.

Das Eintragungsdatum muss nicht monatlich angepasst werden, sondern nur ein Mal pro Jahr am Jahrestag des finanziellen Dienstalters. Die Erhöhung des finanziellen Dienstalters wird dann neutralisiert, indem an diesem Jahrestag das Eintragungsdatum direkt um ein (1) Jahr (12 Monate) erhöht wird. Nur für das Quartal, in dem der Jahrestag des finanziellen Dienstalters liegt, muss also eine neue Zeile mit dem angepassten Eintragungsdatum erstellt werden.

Die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundene neue Erhöhung muss im Block ‚Gehaltszuschlag‘ separat angegeben werden. Dasselbe gilt für die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (zugewiesen unter Bedingungen).

Referenz Gehaltstabelle

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Die Gehaltstabellen sind für die verschiedenen finanziellen Statuten für den öffentlichen Sektor festgelegt.

Eine Gehaltstabelle wird durch einen „Index“ identifiziert. Dabei handelt es sich in der Regel um eine Kombination aus Buchstaben und/oder Zahlen, die auf die hierarchische Struktur der Einrichtung oder der Art von Einrichtung im öffentlichen Sektor hinweist, für den die Tabelle anwendbar ist.

Dieser Tabellenindex kann je nach Einrichtung oder Art der Einrichtung sehr unterschiedlich aufgebaut sein.

Aus diesen Gründen wurde beschlossen, Gehaltstabellen nicht nach ihrem Index zu identifizieren, sondern anhand einer zwölfstelligen Zahlenreferenz, wobei die beiden letzten Stellen einen Kontrollschlüssel bilden.

Diese Referenz ist für jede Gehaltstabelle bei jedem Arbeitgeber einheitlich. Sie wird vom Föderalen Pensionsdienst zugeteilt, der in seiner Datenbank die meisten im öffentlichen Sektor verwendeten Gehaltstabellen speichert und ihre tägliche Entwicklung verfolgt.

Der FPD erstellt für jeden Arbeitgeber eine Liste, auf der sich für jede Gehaltstabelle in seinem finanziellen Statut die zu verwendende Referenz befindet, um die Zeile für das Tarifgehalt auszufüllen.

Dieses Referenzsystem für Gehaltszuschläge wird von den Arbeitgebern über eine Webanwendung auf der Website des FPD (http://www.pdos.be/pdos/professionals/professionals_1996.htm) (DmfA-Atlas) zur Verfügung gestellt.

Bei jeder Änderung der Referenz der Gehaltstabelle muss eine neue Zeile des Tarifgehalts eingerichtet werden.

Betrag Tarifgehalt

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Das Tarifgehalt ist ein jährlicher Betrag, der im Schwellenindex 138,01 ausgedrückt wird, der in der öffentlichen Funktion in Kraft ist. Es handelt sich daher um einen nicht indextierten Betrag.

Es muss auf jeden Fall dem Betrag der Stufe entsprechen, die mit dem finanziellen Dienstalter in der während der angegebenen Periode anwendbaren Gehaltstabelle übereinstimmt.

Folgende Elemente müssen daher noch stets abgeglichen werden:

- Beginndatum und, falls zutreffend, Enddatum des Tarifgehalts;
- Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter;
- Referenz der Gehaltstabelle;
- Betrag des Tarifgehalts.

Daraus folgt auch, dass der Betrag des Tarifgehalts immer einem vollständigen Gehalt für eine Funktion mit vollständigem Auftrag (vollzeitlich) entsprechen muss, selbst wenn der Arbeitnehmer eine Funktion mit unvollständigem Auftrag ausübt (teilzeitlich oder vollzeitlich mit begrenztem Auftrag).

Wenn der Arbeitnehmer eine andere Entlohnung als das Gehalt aufgrund seiner Tätigkeit erhält (z. B. Wartegeld bei Disponibilität wegen Krankheit) oder von seinem Arbeitgeber, mit dem das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht, keine einzige Entlohnung mehr enthält (z. B. bei Urlaub im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder langfristiger Abwesenheit aus persönlichen Gründen), muss der zu meldende Gehaltsbetrag der Betrag sein, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er im Dienst geblieben wäre.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Dienst wiederaufnimmt nach einer Periode, in der er seinen Anspruch auf Gehaltserhöhung verliert (z. B. wegen Inaktivität), ist das finanzielle Dienstalter erneut zu berechnen, um den Betrag des Tarifgehalts festzustellen, auf das der Anspruch hat.

In einem solchen Fall ist der neue Betrag, der dem neuen Eintragungsdatum entspricht, das auf der neu anzulegenden Zeile des Tarifgehalts anzugeben ist, geringer als das Tarifgehalt, das während der Abwesenheitsperiode angegeben wurde, da sich der Betrag und das Dienstalter während dieses Zeitraums weiterentwickeln.

Diese anscheinend widersprüchliche Situation ist völlig konform mit der Meldeart des Tarifgehalts, die, daran sei erinnert, den Pensionsbedürfnissen des öffentlichen Sektors entsprechen muss.

Jede Veränderung des Gehaltsbetrags, muss - gleich ob sie aus einer Veränderung innerhalb derselben Gehaltstabelle oder durch die Zuteilung einer neuen Gehaltstabelle resultiert - Gegenstand einer neuen Zeile des Tarifgehalts sein.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Gemäß den Bestimmungen in Titel III - Übergangsmaßnahmen zum Vorteil von beschäftigten Personalmitgliedern beim Inkrafttreten dieses Beschlusses (Artikel 35 ff.) des KE vom 25. Oktober 2013 über die Besoldungslaufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14.11.2013 - Erste Ausgabe), wird das Gehalt der beschäftigten Personalmitglieder vor dem 01.01.2004, die auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Copernicus) entlohnt werden, ab dem 01.01.2017 aus drei einzelnen Besoldungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit dem Aufstieg in eine höhere Stufe der alten Gehaltstabellen (Artikel 48);
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (Artikel 42 und 45).

Die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundene neue Erhöhung muss im Block ‚Gehaltszuschlag‘ separat angegeben werden. Dasselbe gilt für die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (zugewiesen unter Bedingungen).

Darüber hinaus müssen die Summe des Gehalts, geschuldet gemäß der gesperrten Gehaltstabelle, die neue Erhöhung, die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe der alten Gehaltstabelle verbunden ist, die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen auf den Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse begrenzt werden. Dieser Höchstbetrag wird auf den Betrag der letzten Stufe der alten Gehaltstabelle oder der alten spezifischen Gehaltstabelle erhöht, wenn deren höchste Stufe über dem Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse liegt, beispielsweise der Gehaltstabelle 22B (Artikel 47).

Anzahl der Stunden pro Woche

Es geht um die Anzahl der Stunden pro Woche, auf deren Basis der Arbeitnehmer entlohnt wird.
Diese Angabe ist nur in den folgenden drei Fällen obligatorisch.

Es gibt mehrere Gehaltszeilen gleichzeitig

Wenn während eines beliebigen Zeitraums mehrere Zeilen des Tarifgehalts für eine Beschäftigungszeile über eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor gleichzeitig erscheinen, ist auf jeder Zeile des Tarifgehalts die Anzahl der Stunden pro Woche und die Anzahl der Stunden pro Woche, die einem vollständigen Tarifgehalt entspricht, anzugeben.
Anders ausgedrückt: Jedem Gehalt wird ein Quotient auf Stundenbasis zugeordnet.
Denn wenn sich verschiedene Tarifgehälter auf eine Tätigkeit beziehen, kann der Anteil (Quotient) jedes Tarifgehalts, der für die Zusammensetzung des Arbeitnehmergehalts erheblich ist, nicht ausschließlich auf Basis der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson ermittelt werden.
Diese Situation ist grundsätzlich nur im Bildungswesen möglich.

Es handelt sich um einen „Teilzeitvertrag“ oder eine Teilzeitanstellung und es gibt eine „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“

Wenn der Arbeitnehmer über einen Vertrag mit einem Teilzeitarbeitsstundenplan verfügt und wenn er eine Periode der Abwesenheit beansprucht, dann ist in dieses Feld die Anzahl der Stunden einzutragen, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer bezahlt worden wäre, wenn er diese Abwesenheit nicht beansprucht hätte. Anders ausgedrückt: Es handelt sich um die Anzahl der Stunden in Verbindung mit seinem Vertrag oder seiner definitiven Funktion ohne Berücksichtigung der Abwesenheit.
Für die mit für die Pensionsberechnung im öffentlichen Sektor zuständige Stelle ist es von grundlegender Bedeutung, für jede Laufbahnperiode mit einer Abwesenheit die Anzahl der Stunden dieser Abwesenheit und die Anzahl der Stunden der verbleibenden Tätigkeit zu erfahren.
Der Arbeitsstundenplan der verbleibenden Tätigkeit ist bekannt, denn sie befindet sich auf der Beschäftigungszeile.
Wenn der Arbeitnehmer über einen „Vollzeitvertrag“ verfügt oder auf Teilzeitbasis angestellt ist und eine Abwesenheit in Anspruch nimmt, dann ist die Anzahl der Stunden der Abwesenheit ebenfalls bekannt. Denn diese Anzahl entspricht der Differenz zwischen der Anzahl der Stunden des vollständigen Arbeitsstundenplans (insbesondere der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson) und der verbleibenden Stundenzahl (insbesondere der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers).
Wenn der Arbeitnehmer jedoch über einen „Teilzeitvertrag“ verfügt oder auf Teilzeitbasis angestellt ist, ist dies nicht unbedingt der Fall. Denn wenn sich der vertragliche Arbeitsstundenplan (zugrunde gelegter Arbeitsstundenplan) während der Periode, in der er eine Abwesenheit beansprucht, ändert, entspricht die Anzahl der Stunden der Abwesenheit nicht mehr der Differenz zwischen der Anzahl der Stunden des ursprünglichen Arbeitsstundenplans des Arbeitnehmers und der Anzahl der Stunden der verbleibenden Tätigkeit.
Beispiel
Nehmen wir den Fall eines Arbeitnehmers, der eine Funktion zu 90 % ausübt. Er beansprucht für 1 Monat eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung und kehrt dann wieder in den Dienst zurück. Bei Beginn seiner Laufbahnunterbrechung wurde der Arbeitsstundenplan für seine Funktion auf 80 % festgelegt. Diese Angaben werden auf den Beschäftigungszeilen vermerkt sein.

Beginndatum	Enddatum	Maßnahme zur Neuverteilung	Leistungsstunden	Referenzperson
01.09.2011	31.10.2011	-	34,20	38,00
01.11.2011	30.11.2011	3	0,00	38,00
01.12.2011	-	-	30,40	38,00

Anhand der oben vorhandenen Angaben kann die Anzahl der Abwesenheitsstunden für November nicht abgezogen werden: War der Arbeitnehmer 34,20/38 (90 %) oder 30,40/38 (80 %) abwesend?
Für die exakte Ermittlung der Anzahl der Abwesenheitsstunden ist daher auf die Anzahl der Stunden pro Woche der Zeile des Tarifgehalts zu verweisen.

Beginndatum	Enddatum	Anzahl der Stunden pro Woche	Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt
01.11.2011	30.11.2011	30,40	38,00

Anhand dieser zusätzlichen Informationen wird klar, dass sich die Anzahl der Abwesenheitsstunden für November 2011 auf 30,40/38 bzw. 80 % beläuft.
Dies ist für die Pensionsansprüche des Arbeitnehmers wichtig.

Anzahl Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt ist einzutragen

Da die Anzahl der Stunden pro Woche der Zähler einer Bruchzahl ist, deren Nenner der Anzahl der Stunden pro Woche für ein vollständiges Tarifgehalt entspricht, ist dieser Zähler immer dann anzugeben, wenn der Nenner einzutragen ist, damit die vollständige Bruchzahl vorliegt.
Bei jeder Änderung dieser Anzahl Stunden pro Woche ist eine neue Zeile des Tarifgehalts einzurichten.

Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt

Diese Angabe ist nur in den beiden folgenden Fällen obligatorisch.

Der Arbeitnehmer wird auf Basis einer anderen Stundenbruchzahl entlohnt als derjenigen, die für seine Funktion relevant ist

Wenn der Nenner der Gehaltsbruchzahl, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer entlohnt wird, nicht der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht, die auf der Beschäftigungszeile angegeben ist, muss die Anzahl der Stunden pro Woche – das vollständige Tarifgehalt – eingetragen werden.

Diese Situation ist grundsätzlich nur im Bildungswesen für bestimmte Personen, die ein Nebenamt ausüben.

Beispiel

Ein Teilzeitlehrer mit Nebenamt im Teilzeitunterricht unterrichtet an 7 Stunden pro Woche. Ein vollständiger Stundenplan umfasst 20 Stunden. Seine Stundenbelastung beträgt daher 7/20.

Für diese Funktion wird er aber zu 1/25 pro Unterrichtsstunde entlohnt. Der Anteil seines Gehalts beträgt daher 7/25.

Wenn als durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson auf der Beschäftigungszeile „20,00“ angegeben wird, muss die Anzahl der Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt - auf der Zeile des Tarifgehalts 25,00 betragen.

Die Anzahl der Stunden pro Woche muss eingetragen werden

Da die Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt der Nenner und die Anzahl der Stunden pro Woche der Zähler ist, ist dieser Nenner immer dann anzugeben, wenn der Zähler einzutragen ist, damit die vollständige Bruchzahl vorliegt.

Bei jeder Änderung dieser Zahl Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt - ist eine neue Zeile des Tarifgehalts einzurichten.

Gehaltszuschläge

Allgemeine Grundsätze

Nicht alle Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors haben Anspruch auf Gehaltszuschläge bzw. sie haben nur während bestimmter Laufbahnperioden Anspruch auf solche Zuschläge.

Deshalb ist die Zeile „Gehaltszuschlag“ optional.

Dies bedeutet, dass - im Gegensatz zu den Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor und dem Tarifgehalt, die systematisch eingetragen werden -, die Zeile für den Gehaltszuschlag nur ausgefüllt werden muss, wenn die verbindlichen Vorgaben erfüllt sind.

Wenn eine solche Zeile eingerichtet wird, muss sie jedoch alle obligatorischen Angaben umfassen, um Anomalien zu vermeiden.

Nur die für die Berechnung des Pensionsbetrags zu berücksichtigenden Zuschläge sind in der Zeile für Gehaltszuschläge anzugeben.

Diese Zuschläge sind in Artikel 8, § 2 des Gesetzes vom Sonntag, 21. Juli 1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen festgelegt.

Anders ausgedrückt: Für die Zuschläge, die in diesem Artikel nicht enthalten sind (= Zuschläge, die weder für die Pension noch für die Angleichung in Betracht kommen oder die nicht für die Pension, aber für die Angleichung berücksichtigt werden), ist keine Zeile für Gehaltszuschläge einzurichten.

Die Gehaltszuschlagszeile wird jedoch eingerichtet, wenn der Gehaltszuschlag nicht ausgezahlt wird. Wenn sich das Personalmitglied in einem administrativen Stand befindet, der mit der Zahlung eines Gehaltszuschlags nicht vereinbar ist (z. B. bei vollständiger Laufbahnunterbrechung), wird für die Beschäftigungszeile keine Gehaltszuschlagszeile angelegt.

Wenn die Zuschläge während der gewählten Referenzperiode für die Festlegung des Gehalts zuerkannt werden, das als Berechnungsgrundlage der Pension dient (in der Regel die letzten fünf Laufbahnjahre), werden die Zuschläge, die für die Pension in Betracht kommen, zu den Tarifgehältern hinzugezählt, um eine finanzielle Grundlage für die Pensionsberechnung zu schaffen.

Die Zeile für Gehaltszuschläge hängt von der Zeile des Tarifgehalts ab, verfügt aber über ein eigenes Beginn- und Enddatum. Im Kapitel zur Erläuterung dieser Daten informieren wir darüber, wie einige Zuschläge nach Perioden aufgeschlüsselt anzugeben sind, und zwar unabhängig vom Beginndatum der Tarifgehaltszeile, und wie andere Zuschläge innerhalb der Quartalsperiode anzugeben sind.

Die Zeile für den Gehaltszuschlag umfasst sieben verschiedene Angaben. Einige dieser Angaben sind „unerlässlich“ und sind daher in jede Zeile einzutragen. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch“; sie sind daher nur in bestimmten Fällen anzugeben.

Eine neue Zeile für den Gehaltszuschlag wird eingerichtet, sobald sich eine der nachfolgenden Angaben verändert.

Anpassung infolge des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 über die Besoldungslaufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14.11.2013)

Gemäß den Bestimmungen in Titel III - Übergangsmaßnahmen zum Vorteil von beschäftigten Personalmitgliedern beim Inkrafttreten dieses Beschlusses (Artikel 35 ff.) des KE vom 25. Oktober 2013 über die Besoldungslaufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14.11.2013 - Erste Ausgabe), wird das Gehalt der beschäftigten Personalmitglieder vor dem 01.01.2004, die auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Copernicus) entlohnt werden, ab dem 01.01.2017 aus drei einzelnen Besoldungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit dem Aufstieg in eine höhere Stufe der alten Gehaltstabellen (Artikel 48);
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (Artikel 42 und 45).

Darüber hinaus müssen die Summe des Gehalts, geschuldet gemäß der gesperrten Gehaltstabelle, die neue Erhöhung, die mit dem Aufstieg auf eine

höhere Stufe der alten Gehaltstabelle verbunden ist, die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen auf den Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse begrenzt werden. Dieser Höchstbetrag wird auf den Betrag der letzten Stufe der alten Gehaltstabelle oder der alten spezifischen Gehaltstabelle erhöht, wenn deren höchste Stufe über dem Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse liegt, beispielsweise der Gehaltstabelle 22B (Artikel 47).

Ein eventueller Lohnzuschlag für Kompetenzentwicklung muss von der ersten Verbesserung in der Gehaltstabelle abgezogen werden (Artikel 44).

Um zu vermeiden, dass für jede Einzelperson eine separate Dmfa-Gehaltstabellenreferenz erstellt werden muss, wurde beschlossen, dass die Meldung in Form eines Gehalts und eines Gehaltszuschlags erfolgen muss.

Diese Vorgehensweise muss in der Dmfa vom 01.01.2017 angewendet werden (jedoch kann die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle bereits ab dem 01.01.2016 zugewiesen werden: nach 2 Jahren finanzielles Dienstalter und zwei Mal der Beurteilung ‚hervorragend‘).

Die konkreten Anpassungen finden Sie in den entsprechenden Kapiteln. Diese Anpassungen wurden jeweils dem Titel ‚Anpassung infolge des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal auf föderaler Ebene)‘ entnommen.

Beginn- und Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge

Das Beginndatum der Zeile für Gehaltszuschläge ist eine unerlässliche Angabe. Das Beginndatum muss daher systematisch in jeder Zeile angegeben werden.

Das Enddatum ist dagegen unter bestimmten Bedingungen obligatorisch und nur in den Fällen einzutragen, in denen die Zeile abgeschlossen werden muss.

Diese Bedingungen sind insbesondere von der Art der Meldung des Zuschlags abhängig.

Wir unterscheiden zwei Arten, je nach Art des Zuschlags, der anzugeben ist:

- pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge sind unabhängig vom Kalenderquartal pro Periode anzugeben.
- Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung) sind innerhalb des Kalenderquartals anzugeben.

Unabhängig von der Art des Zuschlags, auf den sich die Meldung bezieht, kann das Beginndatum jeder Zeile für Gehaltszuschläge auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Diese Angaben erfolgen vor der ersten offiziellen Eintragung in die DmfaAPPL-Meldung für das 1. Quartal 2011.

Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Es handelt sich insbesondere um Zuschläge in Verbindung mit einem bestimmten Dienstgrad, dem Ausüben einer bestimmten Funktion, dem Bestehen einer Prüfung oder dem Besitz eines bestimmten Titels oder Diploms oder sogar dem Nachweis über eine spezifische Berufserfahrung.

Diese Zuschläge werden monatlich ausbezahlt, zusammen mit dem Gehalt des Personalmitglieds und gemäß den gleichen Bedingungen wie denen, die für das Gehalt anwendbar sind.

Die Angabe des Beginn- und Enddatums dieser Art von Zuschlag erfolgt nach der gleichen Logik wie jener, die im Kapitel über das Beginn- und Enddatum des Tarifgehalts beschrieben wurde.

Genauso wie beim Tarifgehalt können verschiedene Gehaltszuschläge gleichzeitig gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn das Personalmitglied während einer bestimmten Periode verschiedene Zuschläge erhält, die für die Berechnung der Ruhestandspension infrage kommen.

Für jeden dieser Zuschläge ist ein gesondertes Beginn- und Enddatum und eine korrekte Referenz anzugeben.

Solange die Angaben in Bezug auf den Gehaltszuschlag unverändert bleiben, müssen Sie keine neue Zeile einrichten. Das Beginndatum kann daher vor dem Beginn des Kalenderquartals der Meldung liegen.

Sobald sich jedoch eine der Angaben des Gehaltszuschlags ändert, müssen Sie eine neue Zeile mit einem neuen Beginndatum erstellen und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum abschließen.

Dieses Beginn- und Enddatum ist daher weder mit dem Beginn- und Enddatum der Zeile des Tarifgehalts noch mit der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor oder denen der Beschäftigungszeile zu verwechseln.

Für jede Zeile des Gehaltszuschlags müssen Sie bei jedem Quartal das Beginndatum ausdrücklich angeben.

Das Enddatum müssen Sie dagegen nur angeben, wenn die Zeile abgeschlossen werden muss, d. h. in den nachfolgend erläuterten Fällen.

Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

1. Das Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Zeile des Tarifgehalts liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).
2. Der Abschluss einer Zeile des Tarifgehalts führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile des Gehaltszuschlags, die davon abhängt. Konkret müssen Sie nur eine Zeile für Gehaltszuschläge in einem der drei folgenden Fälle abschließen:
 1. entweder ändert sich die Situation des Gehaltszuschlags, da sich eine Angabe verändert;
 2. oder das Personalmitglied verliert den Anspruch auf den Zuschlag (z. B. aufgrund einer Veränderung von Dienstgrad oder Funktion);
 3. oder die Tarifgehaltszeile wird endgültig abgeschlossen (das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wurde beendet).

Im letztgenannten Fall müssen Sie alle Zeilen des Gehaltszuschlags unter der abgeschlossenen Zeile des Tarifgehalts, die ggf. gleichzeitig geöffnet waren, vollständig ausfüllen.

Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung)

Es betrifft Zuschläge, die dem Personalmitglied gelegentlich als Entschädigung für eine Leistung (zum Beispiel Überstunden) gewährt werden.

Für jeden dieser Zuschläge wird ein fester Einheitsbetrag festgelegt, d. h. der Betrag, der für eine bestimmte Leistung gewährt wird (z. B. ein fester Betrag pro Überstunde).

Diese Zuschläge sind daher definitionsgemäß variabel und schwierig anzugeben auf Basis eines Systems, bei dem für jede Periode, in welcher das Personalmitglied einen solchen Zuschlag erhalten hat, eine neue Zeile einzurichten ist.

Ein solches System führt im Extremfall dazu, dass für einen Tag, für den der Zuschlag geschuldet wird, eine neue Zeile einzurichten ist.

Deshalb können diese Beträge pro Zuschlag (d. h. pro Referenz) zusammengefasst und für eine Periode, die jedoch nicht länger als ein Quartal dauern kann, auf einmal angegeben werden. Diese Periode ist daher:

- das Kalenderquartal der Meldung (vorausgesetzt, dass die Zeile des Tarifgehalts, die für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, sich über das gesamte Quartal erstreckt);
- oder die Periode zwischen dem Beginndatum des Kalenderquartals der Meldung und dem Enddatum der Zeile des Tarifgehalts, das für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist (wobei die Zeile des Tarifgehalts im Laufe des Quartals abgeschlossen wurde);
- oder die Periode zwischen dem Beginndatum der Zeile des Tarifgehalts, das für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, und dem Ende des Kalenderquartals (wobei eine neue Zeile des Tarifgehalts im Laufe des Quartals eingerichtet wurde);
- oder einer der Monate im Kalenderquartal der Meldung (vorausgesetzt, dass die Zeile des Tarifgehalts, die für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, sich über den gesamten Monat erstreckt).

Kurz gefasst: Durch Angabe des Beginn- und Enddatum bestimmt der Meldende, wofür er für einen bestimmten Zuschlag die Anzahl Einheiten dieses Zuschlags angibt, sowie einen Einheitsbetrag dieses Zuschlags und den Gesamtbetrag, den er dem Personalmitglied gewährt hat.

Für diese Art von Zuschlag muss jede neue Zeile ein Beginndatum enthalten, das nicht vor dem Beginndatum des Meldequartals liegen darf, sowie ein Enddatum, das nicht nach dem Enddatum des Meldequartals liegen darf.

Referenz Gehaltszuschlag

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie ist daher auf jeder Zeile des Gehaltszuschlags anzugeben.

Gehaltszuschläge werden in verschiedenen gesetzlichen, rechtlichen oder sonstigen Bestimmungen beschrieben, die im öffentlichen Sektor anwendbar sind.

Wir weisen nochmals darauf hin, dass alle Zuschläge, die für die Berechnung der Pension infrage kommen, in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen sind.

Diese Gehaltszuschläge werden entweder durch einen jährlichen Pauschalbetrag oder als prozentualer Anteil des Tarifgehalts oder als Pauschalbetrag oder als Prozentanteil einer Einheit ausgedrückt.

Dieser Prozentanteil wird nach Möglichkeit in der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmung festgelegt, auf deren Grundlage der Zuschlag berechnet wird. Es kann sich jedoch auch um einen variablen Prozentsatz handeln, der vom Arbeitgeber festgelegt wird.

Die Beträge dieser Zuschläge entwickeln sich zeitlich. Die Beträge der Pauschalzuschläge, die für die Pension berücksichtigt werden können, sind jedoch nach oben begrenzt.

Es ist daher Aufgabe der Einrichtung, die für die Berechnung der Pension des definitiv ernannten Arbeitnehmers des öffentlichen Sektors zuständig ist, den Zuschlag korrekt zu identifizieren, sodass überprüft werden kann, um welche Art von Zuschlag es sich genau handelt und welcher Betrag für die Berechnung der Pension zu berücksichtigen ist.

Deshalb wird jedem Zuschlag eine besondere Referenz zugeteilt, die sich genauso wie die Referenz des Tarifgehalts zusammensetzt.

Auch hier handelt es sich um eine Referenz aus zwölf Ziffern, von denen die beiden letzten den Kontrollschlüssel bilden.

Diese Referenz wird durch den Föderalen Pensionsdienst (FPD) zugeteilt

Der FPD erstellt für jeden Arbeitgeber eine Liste der Referenzen, die für jeden Gehaltszuschlag, der für die Berechnung der Pension berücksichtigt werden kann und beim Arbeitgeber anwendbar ist, in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen ist.

Dieses Referenzsystem für Gehaltszuschläge wird von den Arbeitgebern über eine Webanwendung auf der Website des FPD www.pdos.be (DmfA-Atlas) zur Verfügung gestellt.

Bei jeder Änderung der Referenz des Gehaltszuschlags ist eine neue Zeile für Gehaltszuschläge einzurichten.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Im DmfA-Atlas wurden neue Referenzen für den Gehaltszuschlag erstellt:

- die mit einem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundenen Erhöhungen: es handelt sich um Gehaltszuschläge vom Typ ‚Betrag pro Einheit‘
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle: es handelt sich um Gehaltszuschläge vom Typ ‚Betrag‘
- die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle: diese werden erst zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (also nicht vor 2020) erstellt werden und vom Typ ‚Betrag pro Einheit‘ sein.

Grundbetrag Gehaltszuschlag

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag pro Stunde oder pro Leistung handelt.

Anders ausgedrückt: Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn Sie eine Referenz gewählt haben, die einem pro Einheit zuerkannten Zuschlag entspricht.

In diesem Fall müssen Sie den Grundbetrag angeben, d. z. den indexierten Einheitsbetrag des Gehaltszuschlags, der dem Personalmitglied gewährt wird.

Es handelt sich hier um einen Bruttobetrag in Verbindung mit einem Schwellenindex von 138,01, der für den öffentlichen Sektor anwendbar ist.

Für einen solchen Zuschlag ist auch das Feld „Anzahl der Stunden oder Leistungen“ auszufüllen, für das das Personalmitglied den Zuschlag während der von Ihnen festgelegten Periode erhielt.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundenen Erhöhungen (und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle) müssen in der Form neuer Gehaltszuschlagreferenzen ‚Art des Betrags pro Einheit‘ angegeben werden.

Der mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundene Betrag der Erhöhungen (und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle) müssen in diesem Feld angegeben werden.

Prozentanteil Gehaltszuschlag

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag handelt, der einem variablen Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht.

Sie geben den Prozentanteil des Tarifgehalts an, der während der betrachteten Periode dem Personalmitglied gewährt wird.

Die von Ihnen angegebene Zuschlagsreferenz gibt darüber Aufschluss, ob es sich um einen festen oder einen variablen Zuschlag handelt.

Falls Sie einen in der Grundregelung festgelegten Zuschlag in Form eines festen Prozentanteils angeben müssen, müssen Sie die entsprechende Referenz wählen. In diesem Fall ist der Prozentanteil bekannt und die Angabe nicht obligatorisch.

Solange der variable Prozentanteil unverändert bleibt, bedürfen die Angaben auf dieser Zeile keiner Anpassung.

Falls sich jedoch der variable Prozentanteil ändert, müssen Sie eine neue Zeile für Gehaltszuschläge erstellen.

Anzahl Stunden oder Leistungen

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag pro Einheit (gleich ob Stunde oder Leistung) handelt.

Anders ausgedrückt: Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn Sie eine Referenz gewählt haben, die einem pro Einheit zuerkannten Zuschlag entspricht.

In diesem Fall müssen Sie die Anzahl der Einheiten angeben, d. h. die Anzahl der Stunden oder Leistungen (ausgedrückt in Prozent), für die das Personalmitglied den Zuschlag während der Meldeperiode erhielt. Zur Erinnerung: Diese Periode liegt innerhalb des Meldequartals.

Anpassung für das Personal des föderalen öffentlichen Dienstes kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur DmfA, DmfAPPL)

Die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundenen Erhöhungen (und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle) müssen in der Form neuer Gehaltszuschlagreferenzen ‚Art des Betrags pro Einheit‘ angegeben werden.

Die Zahl der Erhöhungen (z.B. 1, 2, 3...) muss in diesem Bereich angegeben werden, ausgedrückt in Hundertstel (Beispiel: 1 Erhöhung wird als ‚100‘ ausgedrückt).

Betrag des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie ist daher auf jeder Zeile des Gehaltszuschlags anzugeben.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Gemäß den Bestimmungen in Titel III - Übergangsmaßnahmen zum Vorteil von beschäftigten Personalmitgliedern beim Inkrafttreten dieses Beschlusses (Artikel 35 ff.) des KE vom 25. Oktober 2013 über die Besoldungslaufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14.11.2013 - Erste Ausgabe), wird das Gehalt der beschäftigten Personalmitglieder vor dem 01.01.2004, die auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Copernicus) entlohnt werden, ab dem 01.01.2017 aus drei einzelnen Besoldungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit dem Aufstieg in eine höhere Stufe der alten Gehaltstabellen (Artikel 48);
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (Artikel 42 und 45).

Wenn die Summe dieser Gehaltselemente mehr beträgt als das für den Grad oder die Klasse in der neuen Besoldungslaufbahn vorgesehene Höchstgehalt, darf nur noch der DmfA-Code der neuen Höchstgehaltstabelle angegeben werden und nicht mehr die höheren DmfA-Codes (ausgenommen der alten Gehaltstabellen, deren Höchstbetrag über dem Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse liegt: in diesem besonderen Fall darf ausschließlich der DmfA-Code der alten Gehaltstabelle angegeben werden und kein Gehaltszuschlag).

Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Falls die angegebene Referenz auf einen Pauschalbetrag hinweist, oder einen Zuschlag, der einem Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht, wird der anzugebende Betrag als Jahresbetrag ausgedrückt, der an den im öffentlichen Sektor anwendbaren Schwellenindex 138,01 gekoppelt ist.

Es handelt sich daher um einen nicht indexierten Betrag.

Dieser Betrag entspricht immer dem Zuschlag, der für eine Vollzeitfunktion zuerkannt wird - auch wenn das Personalmitglied eine Teilzeitfunktion ausübt -, oder eine Vollzeitfunktion mit verringerten Leistungen.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Betrag eines Gehaltszuschlags, der einem (festen oder variablen) Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht, per Definition die Entwicklung dieses Tarifgehalts nachbildet. Anders ausgedrückt: Falls der Betrag des Tarifgehalts steigt, erhöht sich der Betrag des Gehaltszuschlags als Prozentanteil.

Jede Änderung des Betrags des Gehaltszuschlags führt zur Einrichtung einer neuen Zeile für Gehaltszuschläge.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle muss unter der Form des neuen Referenztyps für den Gehaltszuschlag ‚Betrag‘ angegeben werden. Eine eventuelle Prämie für Kompetenzentwicklung muss ebenfalls abgezogen werden und die etwaige Differenz muss mittels eines spezifischen Gehaltszuschlags vom Typ ‚variabler Betrag‘ angegeben werden, der nur in diesem Fall verwendet werden darf. Der nicht ausgezahlte Betrag der erworbenen ersten Verbesserung in der Gehaltstabelle kann nicht dazu verwendet werden zu bestimmen, ob die vorgenannte Deckelung gemäß Artikel 47 erreicht wurde (Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle der neuen Laufbahn des Grades oder der betrachteten Klasse).

Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung)

Falls die angegebene Referenz auf einen Zuschlag pro Einheit hinweist, sind die Angaben „Grundbetrag des Gehaltszuschlags“ und „Anzahl Stunden oder Leistungen“ einzutragen.

Der Betrag des Gehaltszuschlags muss in jedem Fall dem Produkt aus diesen beiden Faktoren entsprechen (Anzahl der Stunden oder Leistungen, multipliziert mit dem Grundbetrag).

Da der Prozentanteil an den Index 138,01 gekoppelt ist, wird auch der Betrag des Gehaltszuschlags an diesen Index gekoppelt.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

Die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundenen Erhöhungen (und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle) müssen in der Form neuer Gehaltszuschlagreferenzen ‚Art des Betrags pro Einheit‘ angegeben werden.

Erweiterung bestehender Codes

Einleitung

Die Erweiterung der bestehenden Codes, die in diesem Teil behandelt werden, betrifft statutarische Arbeitnehmer, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, d. z. die definitiv ernannten Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Behördenpension haben.

Die DmfA umfasst eine Reihe von Angaben, die sich zur Benutzung im Rahmen des Capelo-Projekts eignen, das darauf abzielt, eine elektronische Akte für die Behördenpensionen zu erstellen.

Dies gilt insbesondere für Angaben der Beschäftigungszeile.

Mit dieser Zeile lassen sich die zeitlich abgegrenzten Beschäftigungsperioden genau ermitteln. Die „Perioden“ der Beschäftigung haben keine exakte periodische Dauer. Sie verändern sich je nach Veränderungen der Angaben, deren Gesamtheit die Beschäftigungszeile darstellt.

Die Aufschlüsselung der Beschäftigung in Perioden mit unveränderten Angaben eignet sich perfekt für die Berechnung der Dauer der Leistungen, die für die Behördenpension zulässig sind.

Zudem verfügt jede Periode über eine Beschäftigungsbruchzahl. Diese Beschäftigungsbruchzahl gibt den vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstundenplan im Hinblick auf einen Vollzeitarbeitsstundenplan in der betreffenden Beschäftigung wieder.

Für die Behördenpensionen ist die Beschäftigungsbruchzahl äußerst wichtig. Die Dauer der Perioden, in denen der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine Funktion mit unvollständigen Leistungen ausübte, wird aus dem Arbeitsstundenplan abgeleitet, der seine Leistungen im Verhältnis zu einem vollständigen Arbeitsstundenplan darstellt (So werden von 12 Monaten Halzeitbeschäftigung bei der Berechnung der Behördenpension nur 6 Monate berücksichtigt).

Unvollständige Leistungen können aus einer Verringerung des Basis-Arbeitsstundenplans resultieren, wenn der Arbeitnehmer eine Art von Urlaub oder Abwesenheit beansprucht hat.

In einem derartigen Fall wird anhand des tatsächlichen Arbeitsstundenplans des Arbeitnehmers die Dauer der Leistungen festgelegt, die für seine Pension in Betracht kommen.

In Bezug auf die Berücksichtigung der Dauer seiner Abwesenheit hängt alles von der Art dieser Abwesenheit ab.

Die gleiche Argumentation wird auch angewandt, wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen mit einer Art Vollurlaub oder vollständigen Abwesenheit unterbricht, d. h. wenn er bei seiner Beschäftigung keine einzige Leistung mehr ausübt.

Die für die Berechnung der Pension zuständige Einrichtung muss alle Abwesenheiten während der Laufbahn eines definitiv ernannten Personalmitglieds identifizieren können.

Einige davon sind jetzt in der Beschäftigungszeile mittels bestimmter „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ klar identifizierbar. Dies gilt insbesondere für die Teilzeit- oder Vollzeitlaufbahnunterbrechung, die freiwillige Viertagewoche und das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit.

Im öffentlichen Dienst gibt es jedoch noch eine Reihe weiterer gesetzlich möglicher Formen der Abwesenheit, die sich alle auf die Berechnung der Pension des statutarischen Arbeitnehmers auswirken können.

Daher wurde beschlossen, die Tragweite der Beschäftigungszeile durch Hinzufügung neuer Maßnahmen zur Neuverteilung zu erweitern. Zusammen mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigung, auf die sie Bezug nehmen, und der Beschäftigungsbruchzahl kann der Pensionsträger des öffentlichen Sektors die Art der Abwesenheit, der Periode, auf die sie sich auswirkt und ihre Bedeutung (das Volumen der Abwesenheit im Arbeitsstundenplan) genau bestimmen.

Es kommt jedoch auch vor, dass eine Abwesenheit keine genau festgelegte Periode ist, sondern dass sie sich in Tagen oder Teilen von Tagen über einen bestimmten Zeitraum verteilt. Dies ist nur für eine begrenzte Zahl unvollständiger Abwesenheiten möglich.

Um solche Situationen einführen zu können, ohne dass die Zahl der Beschäftigungszeilen erhöht werden muss, sind für die jeweiligen Abwesenheiten

die verteilten Tage unter einem einzigen Code „Arbeitszeitangaben“ auf der Leistungszeile zu erfassen. Dazu werden neue Arbeitszeitangaben vorgesehen.

Neue „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“

Allgemeine Grundsätze

Ab dem ersten Quartal 2011 werden im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ der Beschäftigungszeile 20 neue Codes eingerichtet.

Ihr Gebrauch ist strikt Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors vorbehalten, die einer der Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors unterliegen, d. h. definitiv ernannte Arbeitnehmer und ihnen gleichgestellte Personen.

Sie dürfen auf keinen Fall verwendet werden für Personalmitglieder, die der Pensionsregelung des Privatsektors unterliegen (z. B. Vertragspersonal und Teilzeitlehrkräfte im Bildungswesen)

Die verschiedenen Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit umfassen alle Arten von Abwesenheit, die sich im öffentlichen Sektor ergeben können und die sich vom Urlaub mit Gehaltsfortzahlung (wie Jahresurlaub, Krankenurlaub...) unterscheiden. Da der Urlaub mit Gehaltsfortzahlung keinerlei Auswirkungen auf die Pension hat, ist er in der Dmfa/DmfAPPL in der Tat nicht explizit anzugeben.

Bei der Ausarbeitung der Maßnahmen wurden in erster Linie die Merkmale der verschiedenen Arten von Abwesenheit und ihre Auswirkungen auf die Bewilligung und Berechnung der Behördenpension untersucht. Es betrifft insbesondere das Gesetz vom 10.01.1974 zur Regelung der Berücksichtigung bestimmter Dienste und mit der Diensttätigkeit gleichgesetzte Zeiträume bei der Bewilligung und Berechnung von Pensionen zu Lasten der Staatskasse und den Königlichen Erlass Nr. 442 vom 14.08.1986 über die Auswirkung bestimmter administrativer Stände auf die Pensionen der Bediensteten des öffentlichen Dienstes. Eine konsolidierte Fassung dieser Bestimmungen ist auf der Website des FPD verfügbar (www.pdos.be, Rubrik „Profis“, Link „Gesetzgebung“)

Durch diese Vorgehensweise können alle Abwesenheiten mit den gleichen Merkmalen und den gleichen Auswirkungen auf die Pension mit einer gemeinsamen Maßnahme, mit einer allgemeinen Beschreibung erfasst werden, und dies ungeachtet des Standes oder der Art der zuständigen öffentlichen Einrichtung, in der die Abwesenheiten vorkommen.

Dennoch musste eine spezifische Maßnahme entwickelt werden, falls die Pensionsbestimmungen für bestimmte Arten von Abwesenheit eine Sonderbehandlung vorsehen.

Es kann daher vorkommen, dass ein und dieselbe Abwesenheit zwei verschiedenen Maßnahmen entspricht: einer allgemeinen Maßnahme mit gemeinsamen Merkmalen für eine Reihe von Abwesenheiten der gleichen Art, und einer besonderen Maßnahme mit der genauen Bezeichnung betreffenden Abwesenheit. In einer solchen Situation hat die Sondermaßnahme Vorrang vor der allgemeinen Maßnahme.

Beispiel

Die Maßnahme „verkürzte Leistungen aus persönlichen Gründen“ (Code 506) ist auch eine „nicht entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilweise) im administrativen Stand der Inaktivität“... (gemäß Code 510). Sie werden jedoch bei der Berechnung der Dauer der Zeiträume von Diensten mit unvollständigen Leistungen nicht auf gleiche Weise behandelt. Die „verkürzten Leistungen aus persönlichen Gründen“ sind daher mittels der unter Code 506 beschriebenen besonderen Maßnahme anzugeben.

Einfluss auf bestehende Maßnahme zur Neuverteilung

Zu den bestehenden „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ werden die neuen Maßnahmen hinzugefügt. Sie ersetzen keine der Maßnahmen und beschränken auch nicht deren Gebrauch.

Konkret bedeutet dies, dass die bestehenden Maßnahmen weiterhin unter den gleichen Begebenheiten wie derzeit verwendet werden und das sogar für den Fall, dass die Merkmale dieser Arten von Abwesenheit, auf welche die bestehenden Maßnahmen abzielen, ebenfalls mit derjenigen übereinstimmt, für die eine neue Maßnahme festgelegt wurde.

Dies gilt für:

- die „vollständige Laufbahnunterbrechung (ausschließlich Systeme, bei denen eine Entschädigung durch das LFA vorgesehen ist)“, für die der bestehende Code 3 weiterhin zu verwenden ist, sogar dann, wenn die Merkmale dieser Abwesenheit mit den in der neuen Maßnahme mit Code 502 beschriebenen übereinstimmen;
- die „vollständige Laufbahnunterbrechung (ausschließlich Systeme, bei denen eine Entschädigung durch das LFA vorgesehen ist)“, für die der bestehende Code 4 weiterhin zu verwenden ist, sogar dann, wenn die Merkmale dieser Abwesenheit mit den in der neuen Maßnahme mit Code 502 beschriebenen übereinstimmen;
- die „Verringerung der Leistungen im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (freiwillige Viertagewoche, vorzeitige Ausscheidung für die Hälfte der Arbeitszeit)“, für die Code 7 anwendbar bleibt, selbst wenn die Merkmale dieser Abwesenheit mit denen in der neuen Maßnahme 501 übereinstimmen.

Auswirkungen auf die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche des Arbeitnehmers

Die neuen Maßnahmen wirken sich auf die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche des Arbeitnehmers aus.

Diese Abwesenheiten sind so angelegt, dass sie nach Möglichkeit die Behördenpension beeinflussen. Dieser Einfluss ist vor allem bemerkbar bei der Festlegung der Dauer der Dienste und der Zeiträume, die für die Berechnung der Ruhestandspension berücksichtigt werden, wobei aber auch Tantiemen und Referenzgehälter beeinflusst werden können.

Die Dauer dieser Dienste und die Perioden, die für die Pension anrechenbar sind, werden unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen der tatsächlichen Anzahl der Stunden, die das Personalmitglied geleistet hat, und einem Vollzeitarbeitsstundenplan festgelegt (dies wird als „verringerte Dauer“ bezeichnet): So zählen 12 Monate Leistungen für die Hälfte der Arbeitszeit nur als 6 Monate. Es ist daher äußerst wichtig, zu jedem Zeitpunkt den tatsächlichen Arbeitsstundenplan des Arbeitnehmers zu kennen. Im Falle einer Abwesenheit muss dieser Arbeitsstundenplan mit den Leistungen übereinstimmen, die der Arbeitnehmer weiterhin erbringt.

Das bedeutet, dass bei vollständiger Abwesenheit die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers gleich 0 (null) sein wird, sogar wenn der Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit eine Form von Gehalt erhält (zum Beispiel ein Wartegeld).

Im Falle einer zeitweiligen Abwesenheit wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers gleich der Anzahl der Stunden pro Woche sein, die der Arbeitnehmer „anwesend“ ist.

Für alle neuen Maßnahmen zur Neuverteilung ist die Begründung für den durchschnittlichen Arbeitsstundenplan des Arbeitnehmers daher mit dem für die bestehenden Maßnahmen 3, 4 und 7 identisch.

Auswirkungen auf die Meldung von Leistungen und Gehältern

Im Falle vollständig entlohnter Abwesenheit hat diese Logik keinen Einfluss auf die Leistungen und Gehälter in ihrer zu diesem Zeitpunkt gemeldeten Form.

Beispiel: Ein definitiv ernannter Beamter wird wegen Krankheit einen Monat zur Disposition gestellt. Während dieses Zeitraums erhält er ein Wartegehalt von 60 % seines Gehalts und behält sein Recht auf Gehaltserhöhung bei.

Derzeitige Meldeweise

Bis 2010/4 ist die Form der Abwesenheit nicht mit einer besonderen Form der Meldung verbunden. Anders ausgedrückt, während der Periode wurde die Beschäftigungszeile mit einer unveränderten Anzahl Arbeitsstunden pro Woche des Arbeitnehmers fortgesetzt. Die Leistungen dieses Zeitraums wurden in die Anzahl der Tage unter Leistungscode 1 einbezogen und das Wartegehalt war umfassender Bestandteil der Gehaltssumme unter Code 1.

Neue Meldeweise

Ab 2011/1 muss die Zurdispositionstellung durch einen neuen Code für Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit 507 angegeben werden. Da der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt vollständig abwesend war, beträgt die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche gleich null. Da der Zähler des Beschäftigungsbruchs gleich null ist, müssen in den Arbeitszeitangaben keine Tage mehr angegeben werden. Da keine Leistungen mit Code 1 vorhanden sind, ist es nicht zulässig, ein Gehalt mit Hilfe von Code 1 anzugeben. Künftig werden in solchen Fällen keine Tage mehr angegeben, sondern das an diese Abwesenheit geknüpfte Gehalt (zum Beispiel ein Wartegehalt für die Zurverfügungstellung) ist mittels eines neuen Gehaltscodes anzugeben. Diese Begründung gilt für jede neue Maßnahme zur Neuverteilung, die einer vollständigen Abwesenheit des Arbeitnehmers entspricht, der von seinem Arbeitgeber ein anderes Gehalt als das für seine Tätigkeit erhält.

Sonderfall: Gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit

Es kann vorkommen, dass ein statutarischer Arbeitnehmer während einer bestimmten Periode auf Basis von zwei verschiedenen Maßnahmen gleichzeitig abwesend ist.

Beispiel

Ein definitiv ernannter vollzeitlich tätiger Beamter beansprucht vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 eine 1/5 Laufbahnunterbrechung. Vom 16.04.2011 bis 05.05.2012 wird er wegen Krankheit zur Disposition gestellt. Die Zurdispositionstellung beendet nicht die Laufbahnunterbrechung. Der Beamte befindet sich daher zu 1/5 seiner Arbeitszeit in Laufbahnunterbrechung und zu 4/5 in Disponibilität.

In der Praxis drückt sich dies durch eine Kombination von zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit zwischen dem 16.04.2012 und dem 05.05.2012 aus (Codes 4 und 507 im Beispiel). Es ist jedoch nicht möglich, für ein und dieselbe Periode über zwei Beschäftigungszeilen mit zwei verschiedenen Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit zu verfügen. Auf diesem Niveau ist es lediglich zulässig, aufeinanderfolgende Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Für die Verarbeitung der Capelo-Daten muss jedoch auch der Anteil der Abwesenheit pro Neuverteilungsmaßnahme für eine laufende Beschäftigungszeile bekannt sein.

Wie muss ich gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit angeben?

Ab der Meldung für das 2. Quartal 2012 wird es für statutarische Beamten möglich, gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Dies erfolgt in zwei Schritten:

- 1. Auf der Beschäftigungszeile wird angegeben, dass eine Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung durch die Verwendung des Code 599 vorliegt.
- 2. Wenn dieser Code verwendet wird, sind noch weitere Einzelheiten über diese Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Eine neue Zeile ‚Zusätzliche Informationen im Falle gleichzeitiger Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit‘ wird unter die Beschäftigungszeile hinzugefügt, in der Sie weitere Einzelheiten über die Kombination der verschiedenen Maßnahmen angeben:
- 3. der Code jeder der Neuverteilungsmaßnahmen
- 4. der Anteil der Abwesenheit jeder Maßnahme im Hinblick auf die Gesamtabwesenheit. Die Gesamtsumme der Abwesenheiten muss immer 100 % betragen.

Beispiel

- 1. Beschäftigungszeile

2.	Nummer Beschäftigungszeile	Beginndatum	Enddatum	Art des Arbeitsvertrags	Maßnahme zur Neuverteilung	Durchschnittliche Anzahl Stunden Arbeitnehmer	Durchschnittliche Anzahl Referenzperson
	1	01.01.2012	15.04.2012	0	4	30,40	38,00
	2	16.04.2012	05.05.2012	0	599	0,00	38,00
	3	06.05.2012	-	0	4	30,40	38,00

- Der Code 599 auf Beschäftigungszeile 2 zeigt an, dass während dieser Periode für diesen Arbeitnehmer zwei verschiedene Abwesenheitsmaßnahmen relevant sind. Es liegt keine sonstige Information vor. Die durchschnittliche Anzahl Stunden Arbeitnehmer muss für diese Beschäftigungszeile immer 0 betragen. Wenn zwei Abwesenheiten gleichzeitig vorliegen, ist der Arbeitnehmer für diese Beschäftigung immer ganz abwesend.
- 3. Über die neue Zeile ‚Zusätzliche Informationen im Falle gleichzeitiger Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit‘ unter der Beschäftigungszeile 2 geben Sie den Code Maßnahme Neuverteilung und den prozentualen Anteil jeder Abwesenheit an.
 - 4. In unserem Beispiel ist der statutarische Beamte zu 1/5 seiner Arbeitszeit wegen Laufbahnunterbrechung (20 %) und zu 4/5 seiner Arbeitszeit wegen Zurdispositionstellung wegen Krankheit abwesend.

5.	Zeile „zusätzliche Informationen“ Beschäftigung 2	Maßnahme zur Neuverteilung	Prozentanteil der Abwesenheit
	1	4	20,00

Bemerkungen:

- Auf der Detailzeile können Sie den Maßnahmencode 599 nicht eintragen;
- Sie müssen zwei Detailzeilen angeben;
- Der Anteil drückt das Verhältnis zwischen den verschiedenen Neuverteilungsmaßnahmen und der Gesamtabwesenheit aus (und nicht den Grad der Abwesenheit);
- Der Anteil wird auf zwei Dezimalstellen genau ausgedrückt;
- Die Summe der Prozentanteile muss immer 100 % betragen. Notfalls rundet man die Prozentanteile, damit das Gesamtergebnis 100 % beträgt.

Beschreibung der neuen Maßnahmen zur Neuverteilung

Die neuen Maßnahmen in der nachfolgenden Tabelle sind in den in der Spalte „Erläuterung“ beschriebenen Situationen zu verwenden.

Allgemeine Maßnahmen, die für alle statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors gelten

Code	Beschreibung	Erläuterung
501	Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) mit Dienststätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzte Abwesenheit, mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit.	Es handelt sich um die Urlaube, die mit der Dienststätigkeit mit Gewährung eines Teils des Gehalts für die nicht erbrachten Leistungen übereinstimmen und die sich unterscheiden von der freiwilligen Viertageweche, dem vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit (Code 7) oder dem Urlaub vor der Pension (Code 503). Beispiel: In der Vergangenheit konnte Lehrpersonal ab einem Alter von fünfzig Jahren einen Sonderurlaub für verkürzte Leistungen erhalten. Dieser Urlaub wurde der Dienststätigkeit gleichgesetzt. Wer einen solchen Urlaub nahm, erhielt neben dem Gehalt für seine Tätigkeit ein Viertel seines Gehalts für nicht erbrachte Leistungen.
502	Nicht entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) mit Dienststätigkeit gleichgesetzt.	Es handelt sich um nicht bezahlten Urlaub, der mit einer Dienststätigkeit gleichgesetzt wird, außer bei Laufbahnunterbrechung (Code 3 oder 4), Elternurlaub (Code 504) oder Abwesenheit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Code 505). Beispiel: Urlaub für verkürzte Leistungen aus sozialen oder familiären Gründen oder Urlaub aus zwingenden familiären Gründen. Wenn ein zeitweiliges statutarisches Mitglied des Bildungspersonals einen dieser Urlaube nimmt, muss ebenfalls der Code 502 verwendet werden.
503	Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) mit Dienststätigkeit gleichgesetzt, vor der Pension und mit Wartegehalt	Es handelt sich um jede Abwesenheit, wobei ein Beamter in einem administrativen Stand außerhalb der Zurdispositionstellung eingesetzt wurde (Code 509), durch die er während des Zeitraums unmittelbar vor seiner Versetzung in den Ruhestand bei Fortzahlung seiner Bezüge oder eines Wartegelds seine berufliche Tätigkeit definitiv verringern oder beenden kann. Es handelt sich hier nicht um vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit (Code 7). Es handelt sich aber um die freiwillige Aussetzung von Leistungen für Militärpersonal.
504	Elternurlaub	Dieser Elternurlaub ist nicht mit dem Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung mit einer Entschädigung des LFA zu verwechseln (Codes 3 oder 4). Der hier bezeichnete Elternurlaub ist ein nicht bezahlter Urlaub, der mit einer Dienststätigkeit gleichgesetzt wird. Für Staatsbeamten wird dieser Urlaub in Artikel 34 des Königlichen Erlasses vom 19.11.1998 über die den Personalmitgliedern der Staatsverwaltungen gewährten Urlaubsarten und Abwesenheiten gewährt. Für Militärpersonal ist dieser Urlaub in Artikel 53bis des Gesetzes vom 13.07.1976 vorgesehen.
505	Nicht entlohnte Abwesenheit, gleichgesetzt mit Dienststätigkeit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Praktikum, Aushilfsarbeit im Bildungswesen, Auftrag, Mandat...).	Unter diese allgemeine Maßnahme fällt jeder unbezahlte Urlaub und jede nicht entlohnte Befreiung vom Dienst, die einem Personalmitglied bewilligt wird, damit es eine Berufstätigkeit oder ein Mandat ausüben kann (außer den Mandaten für die Ausübung einer Management- oder Leitungsfunktion = Code 513), wobei es sich im Stand der Inaktivität befindet. Während dieses Zeitraums erhält der Arbeitnehmer eine Entlohnung für die Berufstätigkeit oder das Mandat, das er woanders ausübt. Beispiel: Urlaub für Auftrag von allgemeinem Interesse
506	Verkürzte Leistungen aus persönlichen Gründen oder wegen der Viertageweche ohne Prämie (Gesetz vom 19.07.2012)	Es betrifft jede Art von Urlaub oder Abwesenheit aufgrund verkürzter Leistungen aus persönlichen Gründen, entlohnt oder nicht entlohnt, unabhängig vom administrativen Stand des Arbeitnehmers.
507	Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung	Dieser Code gilt für Perioden der Zurdispositionstellung mit Wartegeld, in denen der Beamte sein Recht auf Gehaltserhöhung behält (auch wenn ihm diese Erhöhung erst dann gezahlt wird, wenn er seine Dienststätigkeit wiederaufnimmt). Beispiel: Zurdispositionstellung wegen Krankheit
508	Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt und Verlust des Rechts auf Gehaltserhöhung	Dieser Code gilt für die Perioden der Zurdispositionstellung mit Gewährung eines Wartegelds, in denen der Beamte sein Recht auf Gehaltserhöhung verliert. Beispiel: Zurdispositionstellung wegen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes bis 2002. Im Bildungswesen verliert das zur Disposition gestellte Personalmitglied wegen fehlender Beschäftigung mit Wartegehalt sein Recht auf Gehaltserhöhung ab dem dritten Jahre dieses Standes.
509	Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt, vor der Pension.	Die Abwesenheit besteht insbesondere im Bildungswesen unter der Bezeichnung „Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Ruhestandspension“. Nicht zu verwechseln mit dem gleichartigen Urlaub, der mittels Code 503 anzugeben ist.
510	Nicht entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) im administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird, oder Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt oder - für Militärpersonal - jede andere Form von Tätigkeit ohne Gehalt	Es betrifft jede nicht entlohnte „Abwesenheit“, die dem administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird, oder jeder anderen Art von Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt, außer der Zurdispositionstellung wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt im Bildungswesen (Code 531). Die Abwesenheiten sind für Behördenpensionen auf keinen Fall zulässig. Beispiel: langfristige Abwesenheit aus persönlichen Gründen, Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen.
511	Entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) im administrativen Stand der Inaktivität oder - für Militärpersonal - freiwillige Zurdispositionstellung mit Berufstätigkeit ohne Zustimmung	Obwohl diese Abwesenheiten entlohnt sind, werden sie für die Behördenpension nie berücksichtigt.
512	Urlaub ohne Gehalt im administrativen Stand der Inaktivität	Es betrifft ausschließlich den „Urlaub“ ohne Gehalt, der mit dem administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird. Zu diesem Zeitpunkt ist dieser „Urlaub“ für die Pensionsberechnung bis maximal einen Monat pro Kalenderjahr zulässig. Beispiel: Urlaub aus persönlichen Gründen, (unbezahlter) Urlaub ohne Gehalt
513	Von Amts wegen Urlaub für einen Auftrag von allgemeinem Interesse für eine Management- oder Leitungsfunktion in den Behördendiensten	Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Mandats eine Management- oder Leitungsfunktion bei den föderalen öffentlichen Diensten, den gemeinnützigen Einrichtungen, den wissenschaftlichen Einrichtungen des Staates, dem FPD oder einer angeschlossenen Organisation ausüben. Dieser Urlaub ist nicht mit der Abwesenheit zu verwechseln, die mit Code 505 anzugeben ist.

Code	Beschreibung	Erläuterung
514	Viertagewoche mit Prämie oder Halbzeitarbeit ab 50 odre 55 (Gesetz vom 19.07.2012)	Dieser Code muss nur verwendet werden für die Meldung der Perioden der Viertagewoche mit Prämie und Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 im öffentlichen Sektor, die gemäß dem Gesetz vom 19.07.2012 (und des Königlichen Erlasses vom 20.09.2012) ab 01.10.2012 den statutarischen Personalmitgliedern zuerkannt werden. Diese Perioden haben jedenfalls besondere Auswirkung auf die Eröffnung des Rechts auf Vorpension im öffentlichen Sektor. Es ist daher zu unterscheiden zwischen diesen Perioden und denen, die sich aus der Anwendung des Gesetzes vom 10.04.1995 ergeben (und weiter mittels Code 7 angegeben werden müssen).
515	Urlaub oder Dienstbefreiung für ein Personalmitglied des Bildungswesens, um zeitweilig oder vorläufig eine andere Funktion im nicht-universitären Unterricht der gleichen Gemeinschaft auszuüben.	Dieser Code betrifft insbesondere Situationen im Unterrichtswesen, in denen jemand seine statutarische Aktivität zeitweilig für eine vertragliche Tätigkeit im Unterricht beendet.
516	(Vollständige) Abwesenheit mit Inaktivität gleichgesetzt, vor der Pension und mit Wartegehalt (Einsatzpersonal der Polizei).	-
531	Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt (Bildungswesen)	Es betrifft ausschließlich Mitglieder des Lehrpersonals im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 16.06.1970 über die Dienstaltersverbesserungen in Sachen Pensionen für die Personalmitglieder im Unterrichtswesen aufgrund von Diplomen. Diese Personen können bei ihrer Pensionsberechnung maximal fünf Jahre Zurdispositionstellung wegen nicht vorhandener Beschäftigung ohne Wartegehalt berücksichtigen lassen.
599	Gleichzeitige Abwesenheiten, die zu einer Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit für einen statutarischen Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor Anlass geben.	Genau genommen, handelt es sich hier nicht um eine Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit, sondern um einen Hinweis, dass zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit gleichzeitig gelten. Dieser Code wird daher für den Fall verwendet, dass der statutarische Arbeitnehmer während einer bestimmten Periode zwei Maßnahmen zur Neuverteilung gemäß dieser Tabelle - und zwar ausschließlich mit Code 599 - anwendet. Beispiel: Laufbahnunterbrechung und Zurverfügungstellung wegen Krankheit.

Auf eine Reihe spezifischer Arbeitgeber beschränkte Maßnahmen

Code	Beschreibung	Erläuterung
541	Zeitweilige Amtsenthebung wegen Laufbahnunterbrechung (Militärpersonal) oder Laufbahnunterbrechung mit Entschädigung zu Lasten des Arbeitgebers	Es betrifft die vollständige oder teilweise Laufbahnunterbrechung, wenn die Zulage für die Laufbahnunterbrechung vom Arbeitgeber gezahlt wird (zum Beispiel vom Ministerium der Verteidigung für Militärpersonal, von der Kammer, dem Senat, dem Flämischen Parlament). Falls die Zulage vom LFA gezahlt wird, ist Code 3 oder 4 zu verwenden.
544	Urlaub oder Laufbahnunterbrechung für die Erteilung von Palliativpflege, Elternschaftsurlaub oder Laufbahnunterbrechung für Elternurlaub, oder Urlaub oder Laufbahnunterbrechung für die Betreuung eines schwer kranken Familienangehörigen, mit Entschädigung zu Lasten des Arbeitgebers.	Es betrifft besondere Formen von vollständiger oder teilweiser Laufbahnunterbrechung, wenn die Zulage für die Laufbahnunterbrechung vom Arbeitgeber gezahlt wird (zum Beispiel vom Ministerium der Verteidigung für Militärpersonal, von der Kammer, dem Senat, dem Flämischen Parlament). Falls die Zulage vom LFA gezahlt wird, ist Code 3 oder 4 zu verwenden.

Besondere Maßnahmen, die ausschließlich Militärpersonal betreffen

Code	Beschreibung	Erläuterung
542	Zeitweilige Amtsenthebung aus gesundheitlichen Gründen (Militärpersonal)	Nur falls die Erkrankung nicht beruflich bedingt ist. Falls die Erkrankung nicht beruflich bedingt ist, wird die Periode als Krankenurlaub betrachtet und unterliegt keiner Maßnahme zur Neuverteilung.
543	Zeitweilige Amtsenthebung wegen Disziplinarmaßnahmen oder jeder anderen Periode entlohnter Inaktivität (Militärpersonal)	Unter jeder anderen Periode entlohnter Inaktivität versteht man jede Periode der Aussetzung wegen einer Disziplinarmaßnahme, Untersuchungshaft, Internierung oder Ausscheiden aus der Armee, umgesetzt in eine Periode der Inaktivität kraft Art. 189 des Gesetzes vom 28.02.2007
545	Automatische Zurdispositionstellung (Militärpersonal)	-
546	Freiwillige Zurdispositionstellung (Militärpersonal)	Es geht um die freiwillige Zurdispositionstellung ohne Berufstätigkeit oder mit zulässiger Berufstätigkeit.

Die neuen „Arbeitszeitangaben“

Allgemeine Grundsätze

Ab dem 1. Quartal 2011 werden 5 neue Codes für die Eingabe der „Arbeitszeitangaben“ hinzugefügt (Block „Leistung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“).

Diese neuen Codes werden ausschließlich für Personal des öffentlichen Sektors verwendet, das einer der Pensionsregelungen des öffentlichen

Sektors unterliegt, mit anderen Worten definitiv ernannte Personalmitglieder oder ihnen gleichgestellte Beamten.

Diese Leistungscodes dürfen auf keinen Fall verwendet werden für Personalmitglieder, die der Pensionsregelung des Privatsektors unterliegen (z. B. Vertragspersonal und Teilzeitlehrkräfte im Bildungswesen).

Diese fünf neuen Codes betreffen fünf verschiedene Kategorien von vollständiger Abwesenheit, die sich auf zeitlich gestaffelte Tage oder Tagesteile beziehen (z. B. über einen Monat oder ein Quartal).

In diesem Fall ist es möglich, diese Tage - ausschließlich für diese bestimmten Abwesenheiten - unter einem Code „Arbeitszeitangaben“ in der Leistungszeile anzugeben.

Dies ist nur zulässig, wenn die Tage der Abwesenheit keine Periode darstellen - siehe weiter unten „Wann handelt es sich um eine Periode?“. Handelt es sich um eine Periode, muss eine neue Beschäftigungszeile unter Angabe des Beginn- und Enddatums der betreffenden Periode begonnen werden, gemäß dem Abwesenheit entsprechenden Code „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“, sowie der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche, die das Personalmitglied tatsächlich gearbeitet hat (in diesem Fall null Stunden).

Es betrifft daher nur 5 vollständige Abwesenheiten, die Sie SOWOHL in den „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ ALS AUCH in den „Arbeitszeitangaben“ vorfinden werden. Sie dürfen aber auf keinen Fall beide gleichzeitig verwenden.

Wenn es sich um eine Periode (siehe nachfolgende Definition einer Periode) handelt, müssen Sie die „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wählen.

Falls sich eine Abwesenheit auf zeitlich gestaffelte Tage oder Tagesteile bezieht, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Entweder „Maßnahme zur Neuverteilung“. In diesem Fall müssen Sie die notwendige Anzahl Beschäftigungszeilen einrichten.
- Oder „Arbeitszeitangaben“. In diesem Fall müssen Sie die Tage unter einem Leistungscodes erfassen.

Sie können daher nie ein und dieselbe Anwesenheit SOWOHL unter „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ ALS AUCH unter „Arbeitszeitangaben“ angeben. Sie sind verpflichtet, eine Wahl zu treffen.

Wann handelt es sich um eine „Periode“?

Um unterschiedliche Auslegungen zu vermeiden, wird festgelegt, dass unter einer Periode eine Folge von mehr als fünf aufeinanderfolgenden Kalendertagen (einschließlich Wochenendtagen) zu verstehen ist.

Mit anderen Worten: Wenn eine vollständige Abwesenheit, für die ein Leistungscodes vorgesehen wurde, weniger als sechs aufeinanderfolgende Kalendertage ohne Unterbrechung dauert, kann diese Abwesenheit in der Anzahl der Tage mit dem entsprechenden Leistungscodes angegeben werden.

Dauert die Abwesenheit dagegen länger als 5 aufeinanderfolgende Kalendertage, muss sie auf der Beschäftigungszeile über eine neue Neuverteilungsmaßnahme angegeben werden.

Leistungscodes für alle statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors

Die neuen Leistungscodes („Arbeitszeitangaben“) in der nachfolgenden Tabelle dürfen nur unter den oben beschriebenen Bedingungen und für die in der Spalte „Erläuterung“ beschriebenen Situationen verwendet werden.

Die Spalte „Gleichstellung MR“ bei der neuen „Maßnahme zur Neuverteilung“, die diesem neuen Leistungscodes entspricht, mit anderen Worten die Maßnahme, die benutzt werden muss, wenn die Dauer der Abwesenheit eine Periode darstellt.

Leistungscodes für alle statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors

Code	Beschreibung	Erläuterung	Gleichstellung MR
31	Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit, gleichgestellt mit Diensttätigkeit, ggf. aufteilbar. (z. B. Urlaub aus zwingenden familiären Gründen)	Damit ist insbesondere Urlaub aus zwingenden familiären Gründen gemeint, der kontingentierte Urlaub (Flämische Gemeinschaft) sowie Streiktage nach dem 06.03.1992.	502
32	Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität oder Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt oder nicht entlohnte Inaktivität für Militärpersonal	Damit sind insbesondere unbezahlte Urlaubstage oder Tage außergesetzlicher Abwesenheit gemeint, die keine Periode bilden	510
33	Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit, gleichgestellt mit Diensttätigkeit.	Dieser Code wird für punktuellen politischen Urlaub verwendet.	505
41	Tage entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität	Damit sind Tage der Inaktivität gemeint, für die das Personalmitglied eine andere Entlohnung als sein Tätigkeitsgehalt erhält	511
42	Tage vollständiger Zurdispositionstellung mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung	Damit sind insbesondere Tage der Zurdispositionstellung gemeint, die über ein Quartal verteilt sind, ohne eine Periode zu bilden (z. B. X Tage der Zurdispositionstellung wegen Krankheit)	507

Leistungscodes ausschließlich für Militärpersonal

Code	Beschreibung	Erläuterung	Gleichstellung MR
43	Tage nicht vorhandener Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen (Militärpersonal)	Damit sind Tage der Abwesenheit wegen Krankheit gemeint, die nicht beruflich bedingt sind und keine Periode bilden.	542

Der neue „Entlohnungscode“

Aus den in den neuen Neuverteilungsmaßnahmen genannten Gründen ist für jede Meldung einer entlohten vollständigen Abwesenheit (z. B. Zurdispositionstellung wegen Krankheit mit Wartegeld) über eine neue Neuverteilungsmaßnahme ab dem 1. Quartal 2011 die Entlohnung für diese Abwesenheit mit einem neuen Entlohnungscode anzugeben.

Diese Entlohnung muss mit dem neuen Code 51 angegeben werden: „ Die einem definitiv ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, gezahlte Entschädigung“.

Für die Sozialbeiträge wird die mit diesem Code angegebene Entlohnung auf gleiche Weise behandelt wie eine mit Code 1 gemeldete Entlohnung.

Verschiedenes

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen

Allgemeines

Ab sofort arbeitet das LSS mit einer Erstanlaufstelle: ‚RSZ Kontakt‘. Auf diese Weise möchte das LSS seine Kunden direkter und effizienter informieren und beraten.

Einige praktische Hinweise:

- Sie reagieren auf einen Brief des LSS
 - Senden Sie eine E-Mail an contact@rsz.fgov.be
 - oder verwenden Sie das ‚Kontaktformular‘ (<http://www.rsz.be/nl/contact>)¹
 - und fügen Sie, wenn möglich, einen Scan des Briefs bei.
- Bei allgemeinen Fragen wenden Sie sich telefonisch an die Nummer 02 509 59 59.
- Haben Sie Fragen zu einer der Anwendungen des LSS (wie Dimona, checkinetwork, horeca@work usw.), dann verwenden Sie vorzugsweise das ‚Kontaktformular für Unternehmen‘ (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/contactcenter/index.htm)¹.

Die Postanschrift des Landesamtes lautet: Victor Hortaplein/Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel.

Behandlung von Beschwerden

Um den Service für Sie zu verbessern, hat das LSS ab 01.03.2006 eine Beschwerdestelle eingerichtet. Eine Beschwerde kann im Prinzip alle Einwände zum Thema haben, die Sie bezüglich der Arbeitsweise des LSS oder eine(n) (oder mehrere) der Mitarbeiter(innen) vorbringen. Die Beschwerde muss mindestens den Namen und die Adresse des Beschwerdeführers, das Datum und eine Beschreibung der Beschwerde umfassen. Anonyme Beschwerden werden daher nicht bearbeitet.

Sie können die Beschwerdestelle erreichen:

- per E-Mail: qualität@lss.fgov.be
- per Brief: LSS-QUALITÄT, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 – B-1060 Brüssel

Sobald Ihre Meldung beim LSS eingeht, schicken wir Ihnen eine Empfangsbescheinigung. Innerhalb von 15 Werktagen wird Ihnen auf dem Postweg oder per E-Mail das Ergebnis der Untersuchung Ihrer Beschwerde und der ggf. damit verbundenen Schlussfolgerungen mitgeteilt. Falls Ihre Beschwerde nicht kurzfristig gelöst werden kann, erhalten Sie eine Mitteilung über die Schritte, die das LSS einleiten wird, um zu einer Lösung zu kommen.

Ausführlichere Erläuterungen hierzu finden Sie auf der Website des LSS.

Internet

Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

Die Internetadresse lautet: <http://www.rsz.fgov.be> 

Zögern Sie nicht, dem Webmaster Ihre Vorschläge und Bemerkungen mitzuteilen (Tel. 02 / 509 38 38 Fax: 02 509 38 47, E-Mail: webmaster@rsz.fgov.be).

Provinzialstellen

Die Inspektionsdienste des LSS verfügen über ein umfassendes Netzwerk von provinziellen Hauptstellen, die Ihnen bei allen Ihren Fragen zur sozialen Sicherheit oder Ihren Verpflichtungen bezüglich des LSS beratend zur Seite stehen. Sie können auch zusammen mit einem unserer Mitarbeiter Ihre elektronischen Meldungen ausfüllen.

Darüber hinaus verfügt der Inspektionsdienst über ein Netzwerk von provinziellen Nebenstellen, die Sie besuchen können, wenn Sie einen Termin über die Hauptstelle vereinbaren.

Der gesamte Briefwechsel muss an das LSS, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel, gerichtet werden, es sei denn der Empfänger ist ein Sozialinspektor oder Kontrolleur, der mit einer der Provinzialstellen verbunden ist.

Die Kontaktdaten der Hauptstellen und die Anschriften der Haupt- und Nebenstellen finden Sie auf der Website des LSS (<http://www.rsz.fgov.be/nl/contact/provinciale-kantoren>).

Bescheinigungen

Im Allgemeinen stellt das LSS fünf Arten von Bescheinigungen aus: Diese Bescheinigungen sind kostenlos. Sie werden nur an die unmittelbar Beteiligten versandt.

Ein umfassendes Verzeichnis aller verfügbaren Bescheinigungen finden Sie auch auf der Website des LSS (www.rsz.fgov.be (<http://www.rsz.fgov.be/>)). Über die LSS-Website können Sie die Bescheinigungen auch online beantragen.

Bescheinigungen, aus denen der Stand (hinsichtlich der Beiträge) des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht.

- Bescheinigungen, die Sie benutzen können, um bei einer öffentlichen Ausschreibung Ihr Angebot einzureichen. Ab Oktober 2005 müssen die Verwaltungen (föderale öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Regionen in einer ersten Phase) beim Ausschreiben öffentlicher Aufträge die LSS-Bescheinigungen elektronisch abfragen (KE 20.07.2005). Dies erfolgt über das Portal des föderalen Personals: http://www.fedweb.belgium.be/nl/online_diensten/online_digiflow.jsp  (Digiflow).
- Ob eventuell eine Einbehaltungspflicht in Anwendung von Artikel 30 bis und 30ter des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.06.1969 gilt, können Sie selbst online überprüfen mit der Anwendung „Einbehaltungspflicht“ (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applies)

[/30bis/index.htm](#))“.

- Beide Bescheinigungen können auch bei der Direktion Finanzanalyse und vertraglich angestellte Personalmitglieder (oder Direktion FINACO) schriftlich beantragt werden. Sie können die folgende Faxnummer verwenden: 02 509.31.45 (NL) oder 02 509.36.97 (FR) oder die E-mail-Adresse ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (NL) oder dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (FR).

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den gemeldeten Arbeitnehmer

Sie können Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen werden bei der Dienststelle Bescheinigungen der Dienststellen für die Meldungskontrolle beantragt (Faxnr. 02 509 21 18 Niederländisch und 02 509 30 39 Französisch), mit Angabe der ENSS-Nummer des Arbeitnehmers. Diese Bescheinigungen müssen sich auf die letzten drei Jahre beziehen. Falls Sie Angaben in Bezug auf eine frühere Periode benötigen, können Sie sich an den Föderalen Pensionsdienst, Abteilung Laufbahnverwaltung, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel, wenden (Tel. 1765, gebührenfreie Rufnummer, oder per E-Mail an: loopbaanbeheer@rvp.fgov.be) wenden.

Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer

(unter Ausschluss aller anderen Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (Faxnr. 02 509 38 47, E-Mail-Adresse: stat.attest@rsz.fgov.be).

Es betrifft:

- Bescheinigungen, aus denen die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag eines Quartals hervorgeht, aufgeschlüsselt nach Statut (Arbeiter–Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (höchstens 20 Quartale pro Bescheinigung). Diese Bescheinigungen sind meistens im Rahmen der Zulassung eines Unternehmens in Sektoren erforderlich, die einer Zulassung unterliegen, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal können nicht vor dem Ende des dritten Monats, der diesem Quartal folgt, ausgestellt werden.
- Bescheinigungen „Vollzeitäquivalente“ die das in ‚Vollzeitäquivalente‘ (VZÄ) ausgedrückte Arbeitsvolumen über das gesamte Quartal bestimmen, aufgeschlüsselt nach dem Statut (Arbeiter–Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (höchstens 20 Quartale pro Bescheinigung). Die zeitlich unveränderte Berechnungsmethode hat zum vorrangigen Ziel, Statistiken über die entlohnte Beschäftigung in Belgien zu erstellen. Die erhaltenen Ergebnisse entsprechen daher keiner Rechtsvorschrift. Diese Bescheinigungen können insbesondere nicht dazu verwendet werden, das Arbeitsvolumen im Rahmen der Anwendung von Artikel 50 des KE vom 18.07.2002 (BS 22.08.2002) zu bescheinigen. Weitere Informationen zu diesem Punkt erhalten Sie beim Maribel- Sozial-Büro des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung. Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal können nicht vor dem Ende des dritten Monats, der diesem Quartal folgt, ausgestellt werden.
- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen sind im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung in der Regel an öffentliche Anstalten weiterzuleiten.
 - Bis einschließlich 2009: Bescheinigung, dass der Arbeitgeber am 30. Juni des Vorjahres weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte
 - Ab 2010: Bescheinigung, dass der Arbeitgeber, sofern eine Meldung eingereicht wurde, zu folgenden Zeitpunkten durchschnittlich weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte: 31.12. (Kalenderjahr - 2) und 31.03., 30.06. und 30.09. (Kalenderjahr - 1)

Bescheinigung in Bezug auf die Eigenschaft des Arbeitgebers

Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, ob ein Unternehmen als Arbeitgeber versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beim LSS bekannt ist oder nicht. Diese Bescheinigungen werden durch die Direktion Identifikation ausgestellt (Fax: 02 509 36 92).

Im Rahmen einer Geschäftsübergabe (vierter Weg) ausgestelltes Zertifikat

Diese Zertifikate zeigen an, dass am Antragsdatum kein einziger Beitrag, der Teil einer bestimmten Geldschuld ist, vom Überlasser eines Geschäfts geschuldet wurde und ebenso wenig Teil eines Gerichtsverfahrens zur Eintreibung der Beiträge ist.

Anträge sind in zweifacher Ausfertigung an das LSS zu senden. Hierzu können Sie das Muster des Antrags verwenden, das auf der Website des LSS (www.rsz.fgov.be (<http://www.rsz.fgov.be>)) verfügbar ist. Diese Anträge können schriftlich, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be) oder per Fax (02 509 31 45) an die Direktion Finanzanalyse und vertraglich angestellte Personalmitglieder (oder Direktion FINACO) gesandt werden.

Bekanntmachung von Schuldforderungen

An alle, die per Brief fragen und dabei in berechtigtes Interesse geltend machen, teilt das LSS innerhalb des Monats den Betrag der Schuldforderung an Beiträgen für einen oder mehrere der namentlich genannten Arbeitgeber mit. Ein Beispiel für ein berechtigtes Interesse ist die Tatsache, dass Sie erwägen, einen Kooperationsvertrag mit einem bestimmten Arbeitgeber einzugehen oder diesem ein Darlehen zu gewähren. Diese Anträge richten Sie an die Direktion Finanzanalyse und vertraglich angestellte Personalmitglieder (oder Direktion FINACO). Die Identität der Arbeitgeber dürfen Sie sowohl im Brief als auch auf einer CD-ROM angeben.

Bis 1.100 Anträge pro Quartal und pro Antragsteller sind die ersten 100 Anfragen kostenlos; ab dem 101. Antrag pro Quartal fallen die folgenden Gebühren an:

- 101 bis 1.100 (0,74 EUR pro Antrag)
- 1.101 bis 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 bis 5.000 (0,62 EUR pro Antrag)
- 5.001 bis 6.250 (3.098,67 EUR)
- mehr als 6.250 (0,50 EUR pro Antrag)

Am Ende des Quartals teilt das LSS dem Antragsteller die zu zahlende Summe mit.

Aufsicht

Die Inspektoren des FÖD Soziale Sicherheit und Inspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Diese Beaufsichtigung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuchs. Die Inspektoren besitzen einen Berechtigungsnachweis über ihre Funktion, den sie bei der Ausführung ihres Auftrags vorlegen müssen. Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie unter anderem:

- zu jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Bewohnte Räume dürfen sie jedoch nur betreten, wenn Sie eine durch den Untersuchungsrichter ausgestellte Vollmacht vorlegen können.
- jede Untersuchung, Kontrolle sowie Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden. Dazu gehören insbesondere:
 - die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen befinden, sowie jeder Person, deren Identifikation sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten. Dazu können sie von diesen Personen die Vorlage amtlicher Identifizierungsdokumente verlangen. Außerdem können sie diese Personen mithilfe nicht-amtlicher Dokumente identifizieren, die diese Personen ihnen freiwillig vorlegen, falls sie keine amtlichen Identifizierungsdokumente vorlegen können oder wenn die Sozialinspektoren die Echtheit dieser Dokumente oder die Identität dieser Personen anzweifeln. Sie können die Identität dieser Personen auch durch Bildmaterial gleich auf welchem Datenträger feststellen.
 - entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen jede Person, deren Vernehmung sie für notwendig befinden, über jede Tatsache befragen, deren Kenntnisnahme für die Ausübung der Aufsicht nützlich ist.
 - sich alle Datenträger vorlegen lassen, die Sozialdaten oder andere Angaben umfassen, die kraft Gesetz zu erstellen, zu erfassen oder zu speichern sind und die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Orten befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen. Die Sozialinspektoren können sich außerdem Zugang zu diesen Datenträgern beschaffen, die von diesen Orten aus über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Geräte zugänglich sind. Die Sozialinspektoren können diese Datenträger auch ermitteln und untersuchen, wenn der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter die oben genannten Datenträger nicht freiwillig vorlegen, jedoch ohne gegen diese Ermittlung oder Untersuchung Einspruch zu erheben, oder wenn der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht erreichbar sind.
 - sich auch vor Ort alle Datenträger, die andere Angaben umfassen, zur Einsicht vorlegen lassen, wenn sie dies für die Ausführung ihres Auftrags für notwendig befinden und deren Untersuchung vornehmen. Sie verfügen außerdem über diese Zuständigkeit für die Daten, die über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Geräte zugänglich sind.
 - gleich in welcher Form Kopien der Datenträger oder der darauf enthaltenen Daten erstellen oder sie vom Arbeitgeber, seinen Angestellten oder Bevollmächtigten überreichen lassen.

Die Inspektoren sind berechtigt, Auskünfte und Ratschläge zu erteilen, insbesondere über die geeignetsten Mittel, die gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, wobei sie mit der Aufsicht über die Einhaltung dieser Bestimmungen beauftragt sind. Sie dürfen Warnungen geben, Zuwiderhandelnden eine Frist einräumen, ihren administrativen Pflichten nachzukommen, die sie nicht erfüllt haben, und ein Protokoll erstellen. Dieses Protokoll hat Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern dem Zuwiderhandelnden und – ggf. seinem Arbeitgeber – innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen, beginnend nach der Feststellung des Verstoßes, eine Abschrift besorgt wird.

Bei der Ausübung ihrer Funktion dürfen sie die Unterstützung durch die lokale oder föderale Polizei verlangen.

Wenn die Inspektoren im Interesse der Arbeitnehmer, Berechtigten oder Sozialversicherten es für notwendig befinden, können sie stellvertretend für die Dokumente im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen jedes Dokument erstellen oder übergeben.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Sozialstrafgesetzbuch vom 06.06.2010 (BS vom 01.07.2010).

Bevollmächtigte

Beschreibung

Arbeitgeber können im Rahmen ihrer sozialen Verwaltung einen Bevollmächtigten einsetzen. Der vom Arbeitgeber angegebene Bevollmächtigte ist der erste Ansprechpartner für die Einrichtungen der sozialen Sicherheit in Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber. Der Bevollmächtigte hat folgende Aufgaben:

- im Namen und für Rechnung der Arbeitgeber in einer direkten Beziehung zu den Einrichtungen der sozialen Sicherheit, die Formalitäten erledigen, die die Sozialversicherungsgesetzgebung Arbeitgebern in Bezug auf die genannten Einrichtungen auferlegt.
- die Arbeitgeber bei ihren Beziehungen mit den Einrichtungen zu unterstützen, zum Beispiel jene in Artikel 2 Absatz 2 des Gesetzes vom 15.01.1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit, und sie in diesem Zusammenhang zu informieren.

Für die Erledigung der Formalitäten im Bereich der sozialen Sicherheit für seine angeschlossenen Arbeitgeber erhält der Bevollmächtigte Zugriff auf das elektronische Netz der sozialen Sicherheit, sofern er:

- sich beim LSS identifiziert;
- den Anweisungen des LSS Folge leistet (er ist zwar kein Bevollmächtigter des LSS, aber an die Weisungen des LSS gebunden);
- auf Antrag des LSS alle Auskünfte erteilt oder Unterlagen beschafft, die für die Kontrolle der Anwendung der Sozialgesetzgebung erforderlich sind;
- dem LSS innerhalb von 15 Tagen die Kündigung oder Löschung eines Arbeitgebers innerhalb von 15 Tagen nach ihrem Eintritt bekanntgibt.

Sozialsekretariate und soziale Dienstleister

Arten

Es gibt zwei Arten von Bevollmächtigten:

- die Sozialsekretariate: Diese Sekretariate wurden durch Privatpersonen und Arbeitgeberverbände in Form einer VoG gegründet. Wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen, kann der Minister der Sozialen Angelegenheiten sie als solche zulassen. Die Anerkennung verleiht der Vereinigung gewisse Vorrechte, wie das exklusive Recht, die von ihren angeschlossenen Arbeitgebern geschuldeten Sozialbeiträge einzunehmen, legt ihr aber auch Verpflichtungen (Kontrollen) auf. Im Belgischen Staatsblatt wird jährlich eine Liste der Sozialsekretariate

veröffentlicht. Die Arbeitgeber können bei der Dienststelle Inspektion des LSS eine Abschrift dieser Liste beantragen.

- die sozialen Dienstleister: sie sind nicht durch den Minister zugelassen und haben keinen Anspruch auf Vorrechte, die für anerkannte Sozialsekretariate gelten. Sie dürfen genauso wenig den Titel „Sozialsekretariat“ benutzen oder die Sozialbeiträge einnehmen, wie die anerkannten Sozialsekretariate.

Das Qualitätsbarometer

Mit der Veröffentlichung eines Königlichen Erlasses am 20. Februar 2017 ist das Qualitätsbarometer für Sozialsekretariate in Kraft getreten. Es eröffnet auch die Möglichkeit, (ausgenommen der finanziellen Kontrolle) nicht anerkannte Dienstleister in das System einzubeziehen.

Das Ziel der Ausarbeitung des Qualitätsbarometers besteht darin, über ein positives Instrument zu verfügen, um die Datenverarbeitung und den Datenaustausch mit den Sozialversicherungseinrichtungen zu verbessern, im Hinblick auf eine korrekte Berechnung der Beiträge und der Gewährleistung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer.

Indem die Probleme inventarisiert wurden, ist der Erbringer von Sozialdienstleistungen in der Lage, die notwendigen Schritte zur Anpassung seiner Arbeitsweisen zu unternehmen. Die wiederkehrenden Qualitätskontrollen bieten dem Erbringer von Sozialdienstleistungen die Möglichkeit, die Fortschritte zu überwachen und zu kontrollieren.

Das Barometer ist aus sechs Kontrollbereichen aufgebaut, die jeweils einen spezifischen Funktionsaspekt kontrollieren. Die sechs Kontrollbereiche sind:

- stille Kontrollen,
- technische Kontrollen,
- finanzielle Kontrollen (nur für anerkannte Sozialsekretariate),
- Systemkontrollen auf primäre Anomalien
- und nicht-primäre Anomalien
- Kreuzkontrollen bezüglich der Kohärenz zwischen den Angaben in der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (Dioma) und den eingereichten DmfA-Erklärungen.

Eine umfassende Beschreibung der Kernprobleme, die zum Qualitätsbarometer geführt haben, finden Sie im Dokument „Verwaltungsanweisung im Zusammenhang mit den Kontrollen im Rahmen der Einführung eines Qualitätsbarometers für anerkannte Sozialsekretariate

(https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/barometer_quality/documents/Kwaliteitsbarometer_admin_onderrichtingen_N.pdf)“.

Vollmacht

Die überwältigende Mehrheit der Arbeitgeber lässt sich für ihre Verpflichtungen im Bereich der Sozialen Sicherheit durch einen Bevollmächtigten vertreten. Dazu wird zwischen dem Arbeitgeber und seinem Bevollmächtigten ein schriftlicher Vertrag aufgesetzt, der ausdrücklich festlegt, welche Aufträge der Bevollmächtigte für den Arbeitgeber ausführen wird. Die Vollmacht ist dem LSS durch ein Dokument (die „Vollmacht“) bekannt zu geben, das vom Bevollmächtigten und vom Arbeitgeber unterzeichnet wird. Die genauen Regeln und Fristen für die Erteilung, Übertragung und Beendigung einer Vollmacht werden in der Erklärung zur Anwendung Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm) (Anwendung, mit der Sie als Arbeitgeber Ihre Vollmachten abfragen können) auf der Portalseite der sozialen Sicherheit erläutert.

Entscheidend dabei ist, dass eine Vollmacht nur zum Zeitpunkt des Übergangs in ein neues Quartal auf einen neuen Bevollmächtigten übertragen werden kann. Der neue Bevollmächtigte übernimmt von seinem Vorgänger die Verwaltung der elektronischen Anwendungen, die im Hinblick auf die Erfüllung der Verpflichtungen in Sachen soziale Sicherheit von den Einrichtungen der sozialen Sicherheit zur Verfügung gestellt werden und ist dabei für die Verwaltung der bisherigen, gegenwärtigen und zukünftigen Angelegenheiten zuständig. Ab der Übernahme der Vollmacht ist der neue Bevollmächtigte der erste Ansprechpartner für die Einrichtungen der sozialen Sicherheit in den Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber.

Der alte Bevollmächtigte ist zur Information des neuen Bevollmächtigten in Bezug auf die Quartale verpflichtet, für die der alte Bevollmächtigte Meldungen vorgenommen oder Formalitäten erledigt hat, und dies innerhalb des Zeitraums, in welchem die Quartale, auf die sich die Information bezieht, noch nicht verjährt sind.

Im Falle der Unterbrechung oder Aussetzung der Verjährung besteht die Informationspflicht unverändert fort.

Die Informationspflicht beinhaltet, dass der alte Bevollmächtigte auf Antrag des neuen Bevollmächtigten alle verfügbaren Informationen beschaffen muss, die für die technischen Arbeitsvorgänge notwendig sind.

Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)

Am 01.12.2008 änderte sich der Inhalt der Sozialbilanz: Die Sozialbilanz ist ein Dokument, das von den meisten Unternehmen als Teil des Jahresabschlusses erstellt werden muss. In der Sozialbilanz erteilt der Arbeitgeber bestimmte Auskünfte über die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, den Personalverlauf, die Anzahl der Ausbildungen der Arbeitnehmer... Bis 01.12.2008 mussten Arbeitgeber auch Angaben über die für das Personal ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung angeben. Dieser Teilbereich wurde abgeschafft.

Ab 2009 beschafft das LSS allen Arbeitgebern, die unter das Gesetz über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, eine Übersicht der Beschäftigungsmaßnahmen, die innerhalb des Unternehmens angewandt werden. Dies bedeutet, dass praktisch alle Unternehmen des Privatsektors eine Übersicht erhalten werden. Genauso wie die Sozialbilanz muss nämlich der Arbeitgeber dem Betriebsrat den LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen schriftlich übermitteln. Falls innerhalb des Unternehmens kein Betriebsrat eingerichtet wurde, muss der Arbeitgeber den LSS-Jahresüberblick der Gewerkschaftsdelegation übermitteln. Falls es auch keine Gewerkschaftsdelegation gibt, muss der Überblick von den Arbeitnehmern konsultiert werden können.

Versand

Die Übersicht wird jedes Jahr zwischen dem 01.02. und 10.03. verschickt. Arbeitgeber, die den gesicherten elektronischen Briefkasten, E-Box, benutzen, erhalten daher die Übersicht per elektronischer Post. Die anderen Arbeitgeber erhalten die Übersicht noch auf Papier.

Inhalt

Das LSS bezieht sich auf die Angaben in Ihren Quartalsmeldungen (DmfA). Die Jahresübersicht umfasst jeweils die Daten der drei ersten Quartale des

vorangehenden Jahres (J - 1) und des 4. Quartals des Jahres, das diesen vorangeht (J - 2). In die Übersicht für 2009 werden daher die Angaben der Quartale 4/2007, 1/2008, 2/2008 und 3/2008 übernommen.

Für jede Beschäftigungsmaßnahme wird angegeben, für wie viele Arbeitnehmer die Maßnahme angewandt wird, und dies sowohl in „Personen“ als auch in „Vollzeitäquivalenten“ (VZÄ). Das VZÄ wird in diesem Fall gemäß der gleichen Berechnungsweise wie der Leistungsbruch (μ) berechnet. Nur der Leistungsbruch μ der Beschäftigungszeile(n) und/oder Arbeitnehmerzeilen, für die die Beschäftigungsmaßnahme angewandt wurde, wird berücksichtigt. Daneben wird für jede Maßnahme auch der Betrag des finanziellen Vorteils aufgenommen, den der Arbeitgeber durch die Anwendung dieser Maßnahme erhalten hat.

Ermäßigungen und Beschäftigungsmaßnahmen

Die Übersicht zeigt die verschiedenen Ermäßigungs-codes für die Maßnahmen, die anhand eines bestimmten Ermäßigungs-codes angegeben werden. Eine Liste der Ermäßigungs-codes finden Sie in Anlage 4 des Glossars der strukturierten Anlagen (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI). Für den Versand 2017 können die nachfolgenden Maßnahmen in die Übersicht einbezogen werden:

Zielgruppenermäßigungen und strukturelle Ermäßigung

- Strukturelle Ermäßigung
- Beschäftigung junger Arbeitnehmer und von Arbeitnehmern mit einem Erstbeschäftigungsabkommen
- Beschäftigung junger Arbeitnehmer – Flandern
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Flandern
- Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden
- Einführung einer Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche
- Einstellung der ersten sechs Arbeitnehmer
- Einstellung von infolge Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern
- Zielgruppenermäßigung für Mentoren
- Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor
- Bezuschusstes Vertragspersonal
- Hauspersonal
- Tageseltern
- Kommission

Besondere Ermäßigungen

- Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung

Weitere Beschäftigungsmaßnahmen

Für diese Beschäftigungsmaßnahmen kann das LSS nicht immer alle Angaben aufnehmen, da sie nicht umfassend verfügbar sind. Für Angaben, die nicht aufgenommen werden können, ist die Spalte grau unterlegt.

- Beschäftigung von Werkstudenten
- Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau
- Maribel Sozial: zeigt an, wie viele Arbeitnehmer im Rahmen der Maribel-Sozial-Maßnahme eingestellt werden. Es handelt sich dabei um Arbeitnehmer, für die dies auf der DmfA (Feld Auskünfte für diese Beschäftigung) angegeben wurde (Code 7).
- Grundlagenforschung: Beihilfe für Arbeitgeber, die in den Sektoren der Grundlagenforschung tätig sind (FNRS und FWO). Die Verteilung des Betrags wird vom LSS auf Basis der Beträge der persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit berechnet, die für das Jahr (n-2) von FNRS, IWT, FWO und FRIA bezahlt wurden. Für das „Ausführungsjahr 2009“ handelt es sich daher um den Betrag, der 2008 auf Basis der Zahlungen für 2006 berechnet wurde.

Die LSS-Jahresübersicht der Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium) wird unmittelbar an die Arbeitgeber selbst verschickt. Das Sozialsekretariat, dem Sie angeschlossen sind, kann die Übersicht über eine gesicherte Webanwendungen einsehen („LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium)“)

Zusätzliche Informationen - Trillium

Der Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen für 2016 umfasst die eingegebenen Daten für die Quartale 4/2014 bis einschließlich 3/2015. Er bezieht sich auf die Situation am 23.01.2016. Die nach diesem Datum eingegebenen Änderungen werden nicht berücksichtigt.