LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2023/2

Inhalt

- Der Arbeitgeber und die verschiedenen Erhebungsstellen
  - Beschreibung des Erhebungssystems
  - Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der lokalen Einheit
    - Unternehmensnummer (ZDU-Nummer)
    - Niederlassungseinheit (lokale Einheit)
    - Die Rolle des LSS gegenüber der Zentralen Datenbank der Unternehmen
  - 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 bei der Identifikation angeben muss
  - Bevollmächtigte
    - Beschreibung
    - Sozialsekretariate und soziale Dienstleister
    - Vollmacht
  - Arbeitgeberrepertorium
- Die Personen
  - Allgemeine Regeln
  - Spezifische Fälle
    - Apotheker
    - Handelsvertreter
    - Sportler
    - Sportveranstaltungen
    - Soziokultureller Sektor und Sport
    - Ähnliche zusätzliche Leistungen
    - Künstler
    - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
    - Praktikanten
    - Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag
    - Bevollmächtigter von Vereinigungen
    - Mandatsträger von Gesellschaften
    - Heimarbeiter
    - Personenbeförderer
    - Güter-/Warentransporteure
    - Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende
    - Studenten
    - Ärzte in Ausbildung
    - Ärzte
    - Stipendiaten
    - Tageseltern ‚sui generis‘
    - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
    - Aushilfskräfte
    - Ehegatten
    - Seefischer
    - Binnenschiffer
    - Landwirtschaftliche Arbeiter
    - Hauspersonal
    - Persönliche Assistenten
    - Freiwillige
    - Vereinsarbeiter
    - K. E. 499 Bedürftige Jugendliche
    - Personal Reinigungssektor
    - Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter
    - Seeleute
    - Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers
    - Geschützte lokale Mandatsträger
    - Parlamentarier
    - Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 beschäftigt sind
- Der Lohnbegriff
  - Beschreibung
  - Spezifische Fälle
    - Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
    - Urlaubsgeld
    - Sachvorteile
    - Kosten
    - Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge

        - Mobilitätsbudget
        - Mahlzeitschecks
            - Lohncharakter
            - Kumulation mit Betriebskantine
        - Öko-Schecks
        - Corona-Pandemie - Konsumscheck
        - Sport-/Kulturschecks
        - Geschenke und Geschenkschecks
        - Dienstalterszulage
        - Ergänzungen zu sozialen Vorteilen
        - Großzügigkeiten
        - Preisvorteile
        - Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen
        - PC-Plan
        - Einmalige Innovationsprämie
        - Einmalige ergebnisgebundene Vorteile
        - Sanfter Übergang
        - Lohn für Arbeitsanfänger
        - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
    - 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
        - Brexit
- Begrenzte Sozialversicherungspflicht
    - Privatsektor
    - Öffentlicher Sektor
- Verpflichtungen
    - Verpflichtungen gegenüber dem LSS
        - Allgemeines
        - Zahlung der Beiträge
            - Allgemeine Regel
            - Vorschüsse
            - Die jährlichen Beiträge (DmfA)
            - Zahlungsart
            - Gütliche Eintreibung
            - Gütlich vereinbarter Tilgungsplan Energie
            - Gütlich vereinbarter Tilgungsplan COVID-19
            - Folgen eines Verzugs
            - Rechnungsstellung und Einziehung von Amts wegen
        - Dimona - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung
            - Allgemeines
            - Anwendungsbereich
            - Welche Basisdaten sind mitzuteilen?
            - Die verschiedenen Dimona-Meldungen
            - Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer (DmfA)
            - Dimona für einen Flexijob-Arbeitnehmer (DmfA)
            - Dimona für Studenten
            - Dimona für den soziokulturellen Sektor und den Sport „Artikel 17“
            - Dimona für das Personal der Unterrichtsanstalten
            - Dimona für ‚Kleine Statuten‘ (nicht sozialversicherungspflichtige Praktika)
        - Limosa
            - Allgemeines
            - Meldung

        - Pflichten des belgischen Kunden
        - Ausnahmen
      - DmfA - Die Quartalsmeldung
        - Allgemeines
        - Ändern einer eingereichten Meldung
        - Folgen im Falle eines Versäumnisses
      - Verpflichtungen Drittzahler
      - Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung
        - Grundsätzliches
        - Welche Schuldforderungen 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
      - Die Berufskrankheiten
    - Sonstige Verpflichtungen
      - Sozialdokumente
      - Sozialdatenschutz
      - Jungarbeitnehmerverpflichtung
      - 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
      - Flexi-Arbeitnehmer und Überstunden im Gastgewerbe
    - 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2017, kommerzieller Sektor
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
      - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2017, nicht-kommerzieller Sektor
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für andere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
      - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2016, kommerzieller Sektor
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.01.2016, nicht-kommerzieller Sektor
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2012, kommerzieller Sektor
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer ab 01.04.2012, kommerzieller Sektor
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
        - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)
        - Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
- Außergesetzliche Pensionen – Beitrag 8,86 %
- Betriebsfahrzeuge
- Sonderbeitrag Saldo Mobilitätsbudget
- Andere Sonderbeiträge
    - Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung
    - Fonds für Existenzsicherung
    - Zusatzpension vertragliche Personalmitglieder im öffentlichen Sektor und Beitrag 8,86 %
    - 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 Schließungsfonds (DmfA)
    - Sonderbeitrag Schließungsfonds (DmfA)
    - Risikogruppen
    - Vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose
    - Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor
    - Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen
    - Outplacement
    - Solidaritätsbeitrag auf Gewinnprämien
    - Sonderbeitrag einmalige ergebnisgebundene Vorteile

        - Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen
        - Außergesetzliche Pensionen – zusätzlicher Beitrag von 3 %
        - Sonderbeitrag Vertragsbruchentschädigungen für den Schließungsfonds (DmfA)
        - Pensionsbeitrag Berufsjournalisten
        - Pensionsbeitrag statutarische Beamten
        - Aktivierungsbeitrag
        - Beitrag für die Gewährung und Zahlung der Gewerkschaftsprämie (lokale Verwaltungen)
        - Beitrag für einen Sozialdienst im lokalen öffentlichen Sektor
        - Beitrag im Rahmen der Sozialzulage II für die lokale Polizei
        - Verantwortlichkeitsbeitrag unfreiwillige Teilzeitkräfte mit einer Einkommensgarantieentschädigung
        - Verantwortlichkeitsbeitrag aufeinanderfolgende Tagesverträge in der Zeitarbeitsbranche
        - Verantwortlichkeitsbeitrag Arbeitgeber für Invalidität
        - Beitrag Corona-Prämie
- Beitragsermäßigungen
    - Einleitung
    - Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
        - Einleitung
        - Strukturelle Ermäßigung
        - Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
        - Ältere Arbeitnehmer
        - Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
        - Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
        - Ältere Arbeitnehmer – Flandern
        - Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)
        - Ersteinstellungen
        - Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche
        - Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
        - Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
        - Langzeitarbeitssuchende – sozialen Eingliederungswirtschaft
        - Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976
        - Junge Arbeitnehmer
        - Junge Arbeitnehmer – Flandern
        - Mentoren
        - Umstrukturierung
        - Ständige Arbeitnehmer im Gastgewerbe
        - Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)
        - Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
        - Hauspersonal
        - Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
        - Zielgruppenermäßigung für Künstler
        - Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler
    - Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
        - Arbeitsbonus
        - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
        - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge - Sportbonus
        - Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor
    - Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
        - Gemeinnütziger Sektor
        - Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor („Maribel sozial“)
        - Wissenschaftliche Forschung
        - Beteiligung Anschlusskosten Gastgewerbe-Sozialsekretariat
        - Senkung der Arbeitgeberbeiträge Wettbewerbsfähigkeit
- Ausfüllen der DmfA
    - DmfA und Capelo
    - Konzept der DmfA
    - Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen
        - Datum, an dem der Urlaub beginnt
        - 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
    - Arbeitnehmerzeile
        - Arbeitnehmerzeile
        - Arbeitgeberkategorien - Einrichtungen, Anpassungen und Entfernungen
    - Beschäftigungszeile
        - Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile
        - Die Niederlassungseinheit (NE) – Identifizierungsnummer der lokalen Einheit
        - Nummer der paritätischen Kommission
        - Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

- Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson
- Typ des Arbeitsvertrags
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit (MRA)
- Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung
- Statut
- Begriff pensioniert
- Lehrlingstyp
- Art der Entlohnung
- sector_specific_characteristics
  - NACE-Code (lokale Verwaltungen)
  - Durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche des Arbeitnehmers („Maribel sozial“)
  - Zahl der zu meldenden Arbeitnehmer mit Trinkgeldern und Pauschallöhnen (Landwirtschaft, Gartenbau, Hotel- und Gaststättengewerbe und Seefischerei)
  - Identifikationsnummer des Schiffs (Seefahrt)
  - Personalklasse (Seefahrt)
  - Kategorie fliegendes Personal (Luftfahrt)
  - Bildungswesen - Zahlungsweise
- 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
- Beschäftigung - Auskünfte
  - Meldung „Gelegenheitsarbeitnehmer Gastgewerbe - extra“
  - Stundenlohn - Lohn bei Krankheit
  - 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
  - Begriff Freistellung von Leistungen
  - Laufbahnmaßnahme
  - Anzahl der von einem Seemann aufgebauten Urlaubstage
  - Sektordetail Social/Non Profit
  - Mobilitätsbudget
  - Befreiung von der Zusatzpensionsregelung
  - Stundenzahl flämischer Bildungsurlaub
  - Regionale Beschäftigungsmaßnahme
  - Datum Zuerkennung neuer Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“
  - Zur Verfügung gestellte Personalmitglieder
  - Maßnahme zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- Identifikation Unternehmensnutzer Zeitarbeitskraft

- Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung
  - Die Meldung der Lohnangaben
    - Entlohnungscode
    - Umwandlung der Lohncodes DmfAPPL in DmfA
    - Zahlungsfrequenz der Prämie
    - Prozentsatz der Entlohnung auf Jahresbasis
    - Entlohnung
  - Die Meldung der Leistungsangaben
    - Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen
    - Kodierung der Arbeitszeitangaben
  - 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
    - Kodierung und Prozentsätze
  - Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes
  - Die von einem Drittzahler vorzunehmende Meldung
  - Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind
  - Föderale Zusatzpension im öffentlichen Sektor - Information
  - Informationen statistischer Art
    - Einleitung
    - Berechnung der Anzahl Arbeitnehmer am Ende des Quartals
    - Zentrale Datenbank der Unternehmen (ZDU) – Eindeutige Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der Niederlassungseinheit
    - Formalitäten im Rahmen der multifunktionellen Meldung

        - Einteilung nach Wirtschaftstätigkeit - NAC-BEL-Codes
    - 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
        - Meldung lokaler Mandatsträger
        - 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
            - Beispiel für die Meldung von hybriden IFIC-Tabellen
        - 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“
- Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors
    - Allgemeines
    - Betroffene Arbeitgeber
    - Betrag der finanziellen Beteiligung
    - Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze
    - Modalitäten
    - Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“
    - Andere Aufträge
- Verschiedenes
    - Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen
    - Bescheinigungen
    - Bekanntmachung von Schuldforderungen
    - Aufsicht
    - Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)
    - Übersicht über die zwischenzeitlichen Mitteilungen im Zusammenhang mit den Corona-Maßnahmen (COVID-19)
        - Übersicht
        - 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Aktualisierung
        - Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022
        - Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor

Der Arbeitgeber und die verschiedenen Erhebungsstellen

Beschreibung des Erhebungssystems

Beschreibung

Für die Soziale Sicherheit wird als „**Arbeitgeber**“ die natürliche Person, Rechtsperson oder der Verein ohne Rechtspersönlichkeit verstanden, die einen Arbeitnehmer, Praktikanten, Lehrling oder eine gleichgestellte Person beschäftigt, oder die kraft Gesetz ausdrücklich als solcher ausgewiesen wird. Der „Arbeitgeber“ ist für die Angabe der Lohn- und Leistungsdaten (ggf. über ein Sozialsekretariat oder einen Dienstleister) verantwortlich.

Der ‚Arbeitgeber‘ wird anhand der Art des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt:

- Im Falle eines **Arbeitsvertrags** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h20*) (die Situation, die im Privatsektor am häufigsten vorkommt) handelt es sich um die Person, die die Arbeitgebergewalt gegenüber dem Arbeitnehmer ausübt.
- Manchmal gibt es eine **gesetzliche Vermutung** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h21*), dass ein Arbeitsvertrag zwischen Parteien geschlossen wurde. Je nach gesetzlicher Vermutung ist es der Auftraggeber, Eigentümer oder Mieter (Apotheke) oder der Arbeitgeber, mit dem der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag verbunden ist (gleichartige zusätzliche Leistungen), der als Arbeitgeber betrachtet werden muss.
- Im Falle eines **statutarischen Beamten** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*) ist die öffentliche Einrichtung, von der der Beamte abhängig ist, der Arbeitgeber.
- Im Falle eines Lehrlings **in der alternierenden Ausbildung** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) oder eines **Praktikanten** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*) ist der Praktikumsgeber, der Ausbilder oder die Bildungseinrichtung, bei denen das Praktikum oder die Ausbildung absolviert wird und die bei der Praktikumsdurchführung die Autorität ausüben, als Arbeitgeber zu betrachten.
- In einigen Fällen verrichten Personen Arbeit unter vom Gesetzgeber umschriebenen **gleichartigen Bedingungen** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h22*), die ebenfalls dem Sozialversicherungssystem für Lohnempfänger unterworfen sind. Auch hier wird angegeben, wer als ‚Arbeitgeber‘ auftritt.

Im Rahmen eines Arbeitsvertrags kann man auch von einer ‚**gemeinsamen Arbeitgeberschaft (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/rules.html*)**‘ sprechen, wen ein Arbeitnehmer Aktivität für mehrere Arbeitgeber ausübt, die die Arbeitgeberautorität gemeinsam ausüben.

Erhebungsverrichtungen LSS

Das LSS erhebt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge und einige Sonderbeiträge für die Arbeitnehmer, die dem Sozialversicherungssystem für Lohnempfänger **unterworfen** sind.

In jüngster Vergangenheit wurden diese Erhebungen von vier verschiedenen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verrichtet:

- dem LSS
- dem LSSPLV
- dem AÜSS
- der HVKS

Je nach Sektor, für den diese Einrichtungen als Erhebungseinrichtungen auftraten, erfüllten sie zusätzlich einige spezifische Aufgaben. Die Art und Weise der Erhebung war eng mit den Sektoren verbunden, in denen sie auftraten. Ab dem 01. Januar 2018 sind alle diese Einrichtungen beim LSS untergebracht und wurden bestimmte spezifische Aufgaben an andere Einrichtungen der Sozialen Sicherheit übertragen, deren Kernaktivität in engerem Zusammenhang mit diesen Aufgaben steht (dabei handelt es sich beispielsweise um das LfA oder FPD).

Ab dem 01. Januar 2015 haben sich das Landesamt für soziale Sicherheit der provinzialen und lokalen Verwaltungen (LSSPLV) und das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (AÜSS) zum Amt für Sonderregelungen der Sozialversicherung (ASRSV) zusammengeschlossen. Ab dem 01. Januar 2017 bilden das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) und das ASRSV eine Einrichtung der Sozialen Sicherheit.

Am 01. Januar 2018 kam auch die HVKS dazu.

Die Anweisungen für die DmfA- und die DmfAPPL-Meldung und die Meldung an sich werden allmählich integriert werden. Ab dem 1. Quartal 2022 finden Sie alle Informationen zur gemeinsamen Erklärung im Abschnitt „Ausfüllen der DmfA“. (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html*)

LSS-Anweisungen für DmfA, DmfAPPL und DmfA Seeleute

Anweisungen DmfA.

Es handelt sich um die Erläuterungen zur Meldung DmfA für Lohnempfänger im Privatsektor und einem Teil des öffentlichen Sektors. Die folgenden Arbeitgeber geben ihre Meldung per DmfA ab:

- der Privatsektor im Allgemeinen - mit und ohne Gewinnstreben - für mit einem Arbeitsvertrag verbundene Arbeitnehmer oder gleichgestellte Personen
- der Öffentliche Sektor (nicht erschöpfend)
  - die FÖD und die von den FÖD anhängigen Einrichtungen
  - die Gemeinschaften und Regionen und die von denen abhängigen Einrichtungen
  - die autonomen öffentlichen Unternehmen
  - die Berufskammern, die sozialen Wohnungsbaugesellschaften
  - die Kirchenfabriken, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie im Kapitel „Ausfüllen der DmfA “. (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html*) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest*)

Ab dem 1. Quartal 2022 werden die Es geht um die Erläuterungen zur Meldung DmfAPPL für die Lohnempfänger der provinzialen und lokalen Verwaltungen auch in diesem Kapitel enthalten. Es betrifft die folgenden Arbeitgeber, die ihre Steuererklärungen bis einschließlich des 4. Quartals 2021 über die DmfAPPL eingereicht haben:

- die Provinzen
- die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen
  - die autonomen Provinzialregien
  - die provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region (POM)
- die Gemeinden
- die von den Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen
  - die autonomen Gemeinderegien
- die Gemeindeverbände - Interkommunalen
- die ÖSHZ
- die Vorsitzenden der ÖSHZ-Vereinigungen
- die von ÖSHZ abhängigen öffentlichen Einrichtungen
- die Agglomerationen und Gemeindeföderationen
- die von Agglomerationen und Gemeindeföderationen abhängigen öffentlichen Einrichtungen
- die lokalen Polizeizonen
- die Hilfeleistungszonen
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC)
- die regionalen Wirtschaftseinrichtungen
  - der Wirtschafts- und Sozialrat der Wallonischen Region (CESRW)
  - die Regionale Entwicklungsgesellschaft für die Region Brüssel- Hauptstadt (citydev.brussels)
  - der Wirtschafts- und Sozialrat der Flämischen Region (SERV)
- die „Bruxelles-Propreté-Net Brussel“, Agentur für städtische Sauberkeit in Brüssel
- der Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) – Dienst der Region Brüssel-Hauptstadt für Brandbekämpfung und Ärztliche Nothilfe
- die Vereinigungen mehrerer der o. a. Einrichtungen
- die VoG „Vlaamse Operastichting“ für Personal, das bei der Interkommunalen „Opera voor Vlaanderen“ statutarisch angestellt war und unter Beibehaltung des Statuts übernommen wurde.

Anweisungen DmfA für Seeleute.

Es geht um die Erläuterungen zur Meldung DmfA für die Arbeitgeber, die zuvor ihre Meldungen bei der HVKS abgegeben haben und für die die DmfA um einige sektorspezifische Felder erweitert wurde.

Es geht um die Meldung von in Belgien sozialversicherungspflichtigen Seeleuten. Es geht um:

- die Handelsschifffahrt
- den Sektor der Baggerarbeiten
- die Seeschleppfahrt.

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie im Kapitel „Ausfüllen der DmfA (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html*)“. Weitere allgemeine Informationen finden Sie auf der Website der Sozialen Sicherheit der Seeleute (*https://www.international.socialsecurity.be/seafarers/nl/index.html*).

Informationen über das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit.

Es geht um einen freiwilligen Anschluss, um bei einer Beschäftigung außerhalb des EWR oder in der Schweiz im belgischen System der Sozialen Sicherheit sozialversichert zu sein. Arbeitnehmer können sich individuell anschließen oder von ihrem Arbeitgeber im Rahmen eines kollektiven Vertrags versichert werden.

Dieses Sozialversicherungssystem ist nicht Teil der Allgemeinen Verwaltung der Sozialen Sicherheit.

Weitere Informationen finden Sie auf dem Portal der Überseeischen Sozialen Sicherheit (*https://www.securitesocialedoutremer.be/nl/*).

Allgemeine Erklärungen bei internationaler Beschäftigung

Wenn Arbeitnehmer eine Beschäftigung in Belgien aufnehmen, können sie über den folgenden Link weitere Informationen erhalten: www.international.socialsecurity.be (*http://www.international.socialsecurity.be*).

Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der lokalen Einheit

Unternehmensnummer (ZDU-Nummer)

Jeder Arbeitgeber muss bei der Zentralen Datenbank der Unternehmen (ZDU) identifiziert werden und über eine eindeutige **Unternehmensnummer** verfügen. Die Identifikation des Arbeitgebers durch die Behörde erfolgt anhand dieser Unternehmensnummer (**ZDU-Nummer**).

So sind die Basisdaten jedes Unternehmens über die Zentrale Datenbank der Unternehmen 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 (*https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van*) .

Niederlassungseinheit (lokale Einheit)

Die Zentrale Datenbank der Unternehmen (ZDU) 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. I.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 geographischen Ort gelegen und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt-, Neben- oder Hilfsaktivitäten 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 der juristischen Einheit ist, zu denen sie zu diesem Zeitpunkt gehören und die durch die ZDU-Nummer identifiziert wird. Die Nummer der NE muss auf dem Niveau der Beschäftigungszeile in der DmfA (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/exploitation_site.html*) angegeben werden.

Jede NE ist ausschließlich mit einer Unternehmensnummer verknüpft. Wenn mehrere Niederlassungseinheiten unter derselben Adresse von zwei unterschiedlichen Unternehmen erstellt werden, muss jede Niederlassungseinheit mit der korrekten ZDU-Nummer verknüpft werden. Wenn ein Arbeitnehmer die Nummer einer NE eines anderen Arbeitgebers verwendet, entsteht dadurch eine Anomalie in seiner Meldung.

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 ZDU 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 Datenbank der Unternehmen (*http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html*)**.**

Jedes Unternehmen muss dafür sorgen, dass seine Niederlassungseinheiten in der Zentralen Datenbank der Unternehmen korrekt eingetragen sind.

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 Datenbank der Unternehmen unter der Nummer 02 277 64 00 oder senden Sie eine E-Mail an helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be (*mailto: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 mithilfe der Anwendung „My enterprise“ (*http://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van*) auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie beim Verwaltungsdienst der ZDU einen Antrag stellen, eine (oder mehrere) Niederlassungseinheit(en) zu errichten.

Der Antrag kann entweder für Unternehmen „natürliche Person“ und für Unternehmen „Rechtsperson“ gestellt werden.

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 der anerkannten Unternehmensschalter (*http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ*) finden Sie auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (*http://www.economie.fgov.be/nl/*).

Privatrechtliche nicht-kommerzielle Unternehmen

Was muss ein privatrechtliches nicht-kommerzielles Unternehmen, das vor dem 01.07.2009 gegründet wurde, tun?

Nicht-kommerzielle privatrechtliche Unternehmen, die **vor dem 01.07.2009** gegründet wurden, können mithilfe der Anwendung ‚My enterprise‘ (*http://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van*) auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie beim Verwaltungsdienst der ZDU einen Antrag stellen, eine (oder

mehrere) Niederlassungseinheit(en) zu errichten.

Der Antrag kann entweder für Unternehmen „natürliche Person“ und für Unternehmen „Rechtsperson“ gestellt werden.

Außerdem können Unternehmen die fehlende NE direkt eintragen mit der Webanwendung ‚My enterprise (*https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van*)‘. Über diese Anwendung 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 der anerkannten Unternehmensschalter (*http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ*) ist auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (*http://www.economie.fgov.be/nl/*) verfügbar.

Außerdem können Unternehmen die fehlende NE direkt eintragen mit der Webanwendung ‚My enterprise (*https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van*)‘. Über diese Anwendung 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, Miteigentümervereinigungen, 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 15, 02 509 31 09 und 02 509 38 83, oder per E-Mail an stat.cod@rsz.fgov.be (*mailto:stat.cod@rsz.fgov.be*).

Provinziale und lokale Verwaltungen

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen können ihre Niederlassungseinheit(en) anpassen, indem sie einen Antrag an das LSS über stat.cod@onssfgov.be senden.

Die Rolle des LSS gegenüber der Zentralen Datenbank der Unternehmen

Das LSS spielt eine Dreifachrolle gegenüber der ZDU.

Für **einige spezifische Arbeitgeber**, die zum ersten Mal Personal beschäftigen und denen der FÖD Finanzen noch keine ZDU-Nummer zugewiesen hat, sorgt das LSS für die **Eintragung in die ZDU**. Es betrifft

- die Vereine/Gesellschaften ohne eigene Rechtspersönlichkeit, die keine Leistungen an ihre Teilhaber ausschütten;
- die Arbeitgeber, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen;
- die im Ausland ansässigen natürlichen und juristischen Personen, die nicht dauerhaft in Belgien ansässig sind oder dort keine Niederlassung haben.

Diese Arbeitgeber müssen sich über die Anwendung WIDE (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm*) auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit identifizieren. Auf der Grundlage der Daten in WIDE weist das LSS die ZDU-Nummer und die Niederlassungseinheiten zu.

Auch für die **provinzialen und lokalen Verwaltungen** sorgt das LSS für die **Eintragung in die ZDU**. Jede Änderung einer bestehenden Registrierung für eine provinziale und lokale Verwaltung (z. B. eine Änderung der Urlaubsregelung oder der Pensionsregelung) muss über die oben genannten allgemeinen Mailboxen gemeldet werden.

Für die **anderen Unternehmen** registriert das LSS die **Eigenschaft des Arbeitgebers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html*)** in der ZDU. Das LSS signalisiert der ZDU, welche Unternehmen als Arbeitgeber in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen wurden.

Beitritt und Löschung

Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal einstellt

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

Zusätzlich zu den Verpflichtungen des LSS gibt es eine Reihe weiterer Aspekte, die ein neuer Arbeitgeber berücksichtigen muss. Eine Übersicht finden Sie auf der Website **www.ichwilleinstellen.be (*https://www.ikwilaanwerven.be*)**.

Um die Eigenschaft des Arbeitgebers vom LSS zu erhalten, ist eine ZDU-Nummer notwendig.

Die **Identifikation als Arbeitgeber** verläuft über

- die Anwendung 'WIDE' (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs) (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm*)
- .

DmfA

Nach der Bearbeitung **des elektronischen Antrags über ‚WIDE'** erhält der Arbeitgeber eine Mitteilung des LSS mit:

- der definitiven LSS-Nummer;
- der ZDU-Nummer, wenn das LSS die ZDU-Nummer zuweist;
- dem NACE-Code (Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union) und einer Beschreibung der Aktivität(en) des Unternehmens;
- der/den zuerkannten Arbeitgeberkategorie(n).

Der Dienstleister des Arbeitgebers erhält eine Kopie dieser Mitteilung.

Die Identifikation als Arbeitgeber beim LSS wird nicht nur in das Arbeitgeberverzeichnis (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm*) aufgenommen, sondern auch in die ZDU (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/companyid.html*).

Nur die Arbeitgeber, die in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen sind, haben Zugang zu den Online-Diensten der Sozialen Sicherheit und können eine Dimona oder DmfA einreichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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.	• 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 und den Geschäftssitz des anerkannten Sozialsekretariats. Dieses Formular umfasst die endgültige Nummer, die zuerkannte(n) Arbeitgeberkategorie(n) und den NACE-Code.	• Nach der Bearbeitung des Antrags vergibt die Direktion Identifikation eine endgültige Nummer. • Das LSS sendet das Formular ID101 an das elektronische Postfach (eBox) des Arbeitgebers. Dieses Formular umfasst die endgültige Nummer, die zuerkannte(n) Arbeitgeberkategorie(n) und den NACE-Code.
Die Vollmacht wird beim Einsenden der WIDE elektronisch hochgeladen. **Notwendig für das Einreichen der DmfA**	Die Vollmacht wird elektronisch über die Anwendung Mahis eingesandt. **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 an den Arbeitgeber gerichtete Erinnerungen 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.

Wenn der Arbeitgeber seine Aktivität vollständig beendet oder davon ausgeht, dass er über einen Zeitraum von wenigstens zwei vollen Quartalen kein Personal mehr beschäftigen wird, muss er für den letzten Arbeitnehmer eine **Dimona OUT durchführen** und einen Antrag auf Beendigung der Aktivitäten als Arbeitgeber über „WIDE“ (oder über idnl@rsz.fgov.be (*mailto:idnl@rsz.fgov.be*)) einreichen. In diesem Fall werden seine **LSS-Nummer** sowie seine Eigenschaft als Arbeitgeber bei der Zentralen Datenbank der Unternehmen beendet.

Das LSS wird übrigens systematisch die Arbeitgeber kontaktieren, die vier Quartale lang keine Meldung mehr einreichen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 beendet wurde, da er in einem bestimmten Zeitraum 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 bei der Identifikation angeben muss

1. Allgemeine Identifikationsangaben des Arbeitgebers

Jede als Arbeitgeber identifizierte natürliche Person oder Rechtsperson (die keine provinziale oder lokale Verwaltung ist) **kann** dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:

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

Die Zentrale Datenbank der Unternehmen wurde gesetzlich informiert und wird das LSS davon unterrichten.

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

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

Der **ausländische** Arbeitgeber, natürliche oder juristische Person, der keine kein belgisches Tochterunternehmen hat, die Vereinigung ohne Rechtspersönlichkeit und die natürliche Person, die Hauspersonal beschäftigt, **müssen das LSS schriftlich über Folgendes informieren**:

- alle Änderungen des Namens oder der Gesellschafter/Mitglieder der Einheit;
- alle Änderungen der Adresse oder der Niederlassungseinheiten.

Jede **provinziale oder örtliche** Verwaltung **muss dem LSS per E-Mail (idnl@rsz.fgov.be)** (*mailto:idnl@rsz.fgov.be*) **Folgendes mitteilen:**

- alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens;
- alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten;
- die Änderungen im Zusammenhang mit dem zweiten Pensionspfeiler für Vertragspersonal (Anschluss, Pensionsbeitrag usw.);
- der Anschluss an den solidarisierten Pensionsfonds für statutarisches Personal.

2. Berufliche Angaben zum Arbeitgeber (DmfA)

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

- Änderung der Berufsaktivität; Arbeitgeber, die eine Änderung ihrer im ZDU angegebenen Handelstätigkeit beantragen, müssen diese Änderung dem LSS melden und dabei Begriffe aus der Liste verwenden, die dem Königlichen Erlass vom 16.10.2000 zur Abänderung des Königlichen Erlasses 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;
- 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.

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

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

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,
- Systemkontrollen auf 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 (soziale Dienstleister für DmfA, Dimona usw.). 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 eine ‚Vollmacht‘ bekannt zu geben, die 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.

Arbeitgeberrepertorium

Das Arbeitgeberrepertorium enthält Identifikationsdaten von der Zentralen Datenbank der Unternehmen. Gemäß dem Gesetz vom 16. Januar 2003 zur Einrichtung einer Zentralen Datenbank der Unternehmen (ZDU), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung von akkreditierten Unternehmensschaltern wird jedem Arbeitgeber eine eindeutige Identifikationsnummer zugewiesen.

Das Arbeitgeberrepertorium von Privatunternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen sowie provinzialen und lokalen Verwaltungen kann auf dem Portal der sozialen Sicherheit (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm*) eingesehen werden. Die Konsultation ist in zwei Formen möglich:

- eine begrenzte, für alle offene Abfrage,
- und eine vollständige Abfrage, die nur für die Benutzer zugänglich ist, die einen gesicherten Zugriff auf die Portalsite haben.

Die eindeutige Unternehmensnummer wird zur Identifizierung der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung verwendet.

Die Personen

Allgemeine Regeln

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. Dezember 2006 legt die Grundsätze für die Beurteilung des Sozialstatuts fest, 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**, sodass 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 **an sich nicht aus**, um zu bestimmen, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht:

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

Eine **widerlegbare Vermutung**, dass in bestimmten Sektoren der Status eines Lohnempfängers oder eines Selbstständigen eingetragen werden kann, wenn einige spezifisch festgestellte Kriterien (nicht) erfüllt sind. Diese Vermutung gilt kraft Gesetz für die folgenden sieben Sektoren:

- das Baugewerbe
- den Sektor der Wach- und Aufsichtsdienste
- den Sektor des Personen- und Gütertransports
- den Reinigungssektor
- den Landwirtschaftssektor
- den Gartenbausektor
- Aktivitäten, die über eine digitale Plattform durchgeführt werden

In diesen sieben 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#AutoAncher3*), sowie das Verzeichnis der königlichen Erlasse (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5*).

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*).

> In diesem Zusammenhang haben die anerkannten Sozialsekretariate eine Informationspflicht gegenüber den Parteien des Arbeitsverhältnisses. Es handelt sich nicht um eine aktive Informationspflicht in jedem Einzelfall. Wie der Arbeitsminister bei den Beratungen des Gesetzentwurfs, der verschiedene arbeitsrechtliche Bestimmungen enthält, im Ausschuss für soziale Angelegenheiten am 28. September 2022 klarstellte (https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf (*https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf*)), kommen die Sozialsekretariate der Informationspflicht nach, indem sie auf einer öffentlich zugänglichen Website allgemeine Erläuterungen geben und auf die einschlägigen Informationen verweisen, die von der Regierung auf dieser und den oben erwähnten Websites zur Verfügung gestellt werden.

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.

Gemeinsame Arbeitgeberschaft

In einigen Situationen können mehrere Arbeitgeber beschließen, zur Beschäftigung von Arbeitnehmern über zu gehen, die Leistungen für jeden von ihnen erbringen. Durch die Art der Leistungen ist es vorab nicht immer deutlich, wann die Leistungen für einen spezifischen Arbeitgeber erbracht werden und wann für einen anderen Arbeitgeber. Sie üben die Arbeitgeberautorität gemeinsam aus. Es kann sich beispielsweise um Sekretariatsaufgaben für gegebenenfalls verschiedene freie Berufe (einen Arzt und einen Rechtsanwalt, einen Zahnarzt und einen Arzt) handeln, die sich in einem gemeinsam genutzten Gebäude befinden. Hinsichtlich der formalen Verpflichtungen kann man sich folgendermaßen organisieren:

Der ‚globale' Arbeitsvertrag

Bei einem globalen Arbeitsvertrag unterzeichnen mehrere Arbeitgeber und ein (1) Arbeitnehmer. Jeder unterzeichnende Arbeitgeber muss eine Dimona unter seiner ZDU-Nummer abgeben und die Leistungen und den Lohn, der sich auf die für ihn erbrachten Leistungen bezieht, in einer DmfA mit seiner ZDU-Nummer angeben.

Der nichtrechtsfähige Verein

Die Arbeitgeber können auch einen nichtrechtsfähigen Verein gründen. Der Arbeitnehmer schließt einen Arbeitsvertrag mit dem nichtrechtsfähigen Verein. Es wird von nur einem Arbeitgeber gesprochen, nämlich dem nichtrechtsfähigen Verein. Dieser muss sich als Arbeitgeber beim LSS registrieren lassen und die Dimona und DmfA unter seiner Nummer einreichen.

Die Arbeitgebergruppierung

Abweichend von der Regelung bezüglich der Leiharbeit und der Bereitstellung von Personal, kann der Arbeitsminister Arbeitgebergruppierungen gestatten, um Arbeitnehmer ihrer Mitglieder zur Verfügung zu stellen, um ihre gemeinsamen Bedürfnisse zu erfüllen. Die Arbeitgebergruppierung hat dann die Rechtsform einer VoG oder einer wirtschaftlichen Interessenvereinigung. Die Bedingungen und das Verfahren sind auf der Website ‚Arbeitgebergruppierungen (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45790*)' des FÖD BASK beschrieben. Wie bei einer nichtrechtsfähigen Vereinigung manifestiert sich die Arbeitgebergruppierung als der einzige Arbeitgeber und muss sie die Dimona- und DmfA-Meldung durchführen.

Das Vorstehende ändert nichts an den spezifischen Regeln, die für eine Beschäftigung in unterschiedlichen Ländern (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_manymemberstates.html*) innerhalb derselben Gruppe gelten.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html*)
- Handelsvertreter (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html*)
- Sportler (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html*)
- ähnliche zusätzliche Leistungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html*)
- Künstler (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*)

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html*)
- Heimarbeiter (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html*)
- Personenbeförderer (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html*)
- Güter-/Warentransporteure (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html*)
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/doctorsintraining.html*)
- Stipendiaten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html*)
- Tageseltern (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*)
- Persönliche Assistenten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html*)

Die Lehrlinge

Bei der sozialen Sicherheit sind Lehrlinge (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Öffentlicher Sektor

Die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer gilt sowohl für vertragliche Arbeitnehmer als auch für statutarisches Personal (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*) 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)
- Sportveranstaltungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html*)
- Landwirtschaftliche Arbeiter (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html*)
- Studenten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/students.html*)
- Hausangestellte (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html*) (ausschließlich bestimmte Hausangestellte (*householdpersonnel-nl_21*))
- Freiwillige (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html*)
- Künstler mit besonderen geringen Vergütungen (*artists-nl_5*)
- Ärzte (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/doctors.html*)
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*).

Diese Personen werden nicht beim LSS angegeben, mit Ausnahme:

- Studenten
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst.

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

Dieses Gesetz definiert einen entlohnten Sportler als denjenigen, der sich gegen ein Gehalt, das einen bestimmten Betrag überschreitet, verpflichtet, sich unter der Autorität einer anderen Person auf einen Sportwettbewerb vorzubereiten oder daran teilzunehmen. Dabei wird der Gesamtbetrag berücksichtigt, auf den der Sportler Anspruch hat (festes Gehalt, Gewinnprämien, Unkostenvergütungen usw.). Dieser Jahresbetrag ist für den Zeitraum vom **1. Juli 2022** bis **30. Juni 2023** auf **11.040,00 EUR** festgesetzt.

Frühere Beträge:

- 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;
- 10.200,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2019;
- 10.612,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2019 bis 30. Juni 2021;
- 10.824,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2021 bis 30. Juni 2022.

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 Sozialversicherungsbeiträge für Sportler werden nicht mehr auf die Löhne bis zum Höchstbetrag berechnet, der als Grundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 über die Arbeitslosenregelung dient (Programmgesetz vom 27. Dezember 2021 - BS vom 31. Dezember 2021; Königlicher Erlass vom 14. Februar 2022 - 18. Februar 2022).

Es wurde eine Reihe von spezifischen Maßnahmen ergriffen, um die finanziellen Auswirkungen der Umstellung zu begrenzen:

- sie der normalen Urlaubsregelung unterliegen
- die strukturelle Ermäßigung nach den üblichen Regeln auf sie angewendet werden kann
- die Lohnermäßigung fällig ist.

Dies gilt sowohl für Sportler, die unter das Gesetz vom 24. Februar 1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, als auch für entlohnte Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

- Es wird eine **Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/sportsmen_deduction.html*) eingeführt; Es handelt sich um die Ermäßigung $\mathbf{G_{19}}$ in Höhe von 65 % des Saldos der Arbeitgeberbeiträge, der ggf. nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt.
- Ein **Sportbonus** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html*) in Form einer Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist vorgesehen. Er besteht aus
  - einem Pauschalbetrag
  - und einer 60-prozentigen Senkung des verbleibenden Saldos der Arbeitnehmerbeiträge
- einer **Übergangsmaßnahme**: Die Arbeitgeber von Sportlern können beim LSS **gütlich vereinbarte Tilgungspläne (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/contributionpayment_obligations_periodicity/amicable.html*)** für die geschuldeten Beiträge für das 1., 2. und 3. Quartal 2022 beantragen, wobei die Beitragszuschläge, die eventuellen Pauschalentschädigungen für die Nichterfüllung der Vorauszahlungspflichten und die Verzugszinsen nicht erhoben werden, wenn und soweit die festgelegten Zahlungsmodalitäten strikt eingehalten werden.

Die Beiträge für Trainer und Schiedsrichter, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen oder im Rahmen eines Arbeitsvertrags tätig sind, bleiben unverändert. Sie wurden schon auf der Grundlage ihres realen Lohns berechnet.

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.

Wer ist der Arbeitgeber von Radrennfahrern?

Radsportler, die im Besitz einer vom belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz für Berufsradfahrer sind, werden dem LSS vom belgischen Radsportverband gemeldet. Für Radfahrer, die nicht im Besitz einer solchen Lizenz sind (z. B. gewisse Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere bezahlte Sportler.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 entlohnten Sportlern und Gleichgestellten **aus dem privaten und öffentlichen Sektor** folgendermaßen vor sich gehen:

Meldung von Sportlern.xlsx (*//ems-instructions-back-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/871ae08d29f36eadc94a37cb13792eb78a1a8cc8/2be933ca7f9515f5f96e1e11620c18c4483360c0/aangifte-van-sportbeoefenaars---ems.xlsx*)

Sportveranstaltungen

Siehe „Soziokultureller Sektor und Sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)“.

Soziokultureller Sektor und Sport

Im Rahmen des neuen Artikels 17 mögliche Tätigkeiten

Folgende Arbeitgeber und Tätigkeiten fallen unter den neuen Artikel 17:

- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen, die provinzialen und lokalen Verwaltungen, die dem Landesamt für soziale Sicherheit angeschlossen sind, und die Personen, die sie in einem Arbeitsverhältnis beschäftigen, erfüllen ihre Aufgaben:
  - als verantwortlicher **Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer** in den Zyklen für den Feriensport während der Schulferien, an schulfreien Tagen oder während Teilen des Tages im Unterricht,
  - als **Animator für soziokulturelle und sportliche Aktivitäten** an schulfreien Tagen oder während Teilen des Tages im Unterricht.
  - als **Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung**, die nach 16:30 Uhr oder an schulfreien Tagen oder während Teilen des Tages im Unterricht stattfindet.
- Die **VRT**, die **RTBF** und der **BRF** sowie die in ihrem organischen Personalrahmen enthaltenen Personen, die auch als **Künstler** tätig sind **(für sie gilt weiterhin das Kontingent von 25 Tagen/Jahr)**;
- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen, die provinzialen und lokalen Verwaltungen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht oder Gesellschaft mit einer sozialen Zielsetzung organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren und die Personen, die sie als **Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter** nur in den Schulferien beschäftigen.
- Die von den zuständigen Behörden anerkannten Organisationen oder Organisationen, die einem anerkannten Dachverband angeschlossen sind und deren Aufgabe es ist, soziokulturelle Bildung und/oder Sportanbahnung und/oder sportliche Aktivitäten anzubieten, sowie die Personen, die von diesen Organisationen als **Animatoren, Leiter, Betreuer, Koordinatoren, Sporttrainer, Sportlehrer, Sporttrainer, Jugendsportkoordinatoren, Platzwarte, Ausbilder, Trainer, Prozessbegleiter** außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder während der Schulferien beschäftigt werden;
- Die von den zuständigen Behörden anerkannten Organisationen des Amateurkunstsektors oder Organisationen, die bei einem anerkannten Dachverband angeschlossen sind, die Personen als **künstlerische oder (kunst-) technische Betreuer und Lehrer, Coaches und Prozessbegleiter** beschäftigen und deren Leistungen keine künstlerischen Leistungen sind, die bereits von der pauschalen Kostenvergütung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) gedeckt sind oder dafür in Betracht kommen;
- 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;

- Die Organisatoren von **Sportveranstaltungen** und die von ihnen ausschließlich am Tag der Veranstaltung beschäftigten Personen, mit Ausnahme von bezahlten Sportlern;
- Die Organisatoren **soziokultureller Veranstaltungen** und die von ihnen beschäftigten Personen für maximal 32 Stunden, die je nach Bedarf am Tag der Veranstaltung und an drei Tagen vor oder nach der Veranstaltung verteilt werden, mit Ausnahme der künstlerischen Leistungen, die bereits von der pauschalen Kostenvergütung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) gedeckt sind oder dafür in Betracht kommen.

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

Arbeitsvertrag

Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei einem der oben genannten Arbeitgeber in einer der aufgeführten Positionen beschäftigt sind.

Der neue Artikel 17 gilt sowohl für den soziokulturellen als auch für den sportlichen Bereich. Während der geltende Artikel derzeit eine Quote von 25 Tagen/Jahr vorsieht, wird diese Quote nun in Stunden gerechnet:

- **300 Stunden/Jahr** für **alle Tätigkeiten** gemäß Artikel 17, mit einer Obergrenze von 100 Stunden pro Quartal
  - außer für das 3. Quartal: Obergrenze 190 Stunden
- Ausnahme: **450 Stunden/Jahr**Für den **Sportbereich**, bei einer Obergrenze von 150 Stunden pro Quartal
  - außer für das 3. Quartal: Obergrenze 285 Stunden

Tätigkeiten, die unter jede der beiden Quoten fallen, können kombiniert werden. In diesem Fall ist die Obergrenze für alle Tätigkeiten zusammen auf 450 Stunden/Jahr begrenzt.

Für **Studenten** ist die Obergrenze auf **190 Stunden** pro Jahr begrenzt. Konkret bedeutet dies, dass ein Student, der im Rahmen von Artikel 17 arbeitet, im selben Kalenderjahr maximal 190 Stunden im Rahmen von Artikel 17 (unabhängig von der „Tätigkeit“) mit 600 Stunden als Student kumulieren kann, wobei die vierteljährlichen Obergrenzen weiterhin gelten.

In der Dimona-Erklärung wird jede frühere Beschäftigung als Student berücksichtigt, so dass bei Überschreitung der Quote von 190 Stunden der Arbeitgeber informiert wird und eine Beschäftigung im Rahmen dieses Systems nicht mehr möglich ist. In der eher außergewöhnlichen Situation, in der die Quote von 190 Stunden überschritten wird und dennoch eine Beschäftigung als Student stattfindet, werden die Stunden, die über die Quote von 190 Stunden hinausgehen, von seiner Studentenquote (600 Stunden) abgezogen.

Die **25-Tage-Quote** gilt nur für Personen, die für die **VRT**, die **RTBF** oder den **BRF** arbeiten (siehe unten). Arbeitet ein und dieselbe Person für einen Arbeitgeber des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und in einem oder zwei anderen Sektoren, werden ihre Tage in Stunden umgerechnet (8 Stunden pro Arbeitstag) und in die Quoten, ausgedrückt in Stundenhöchstgrenzen, für die betreffenden Sektoren einbezogen.

Wenn die Beschäftigung eine der Quoten übersteigt, sind für alle Arbeitsstunden, die bei dem Arbeitgeber geleistet wurden, bei dem die Überschreitung eingetreten ist, Sozialversicherungsbeiträge für alle Zulagen zu entrichten, die derselbe Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während des Kalenderjahres gezahlt hat.

Anwendungsbereich und Quote

Für die Abfrage der Quote ist eine Anwendung (*https://verenigingswerk.socialsecurity.be/?login.language=nl&login.type=citizen*) erhältlich.

Garantie, dass die reguläre Beschäftigung nicht ersetzt wird

Die Erbringung von Leistungen nach Artikel 17 ist nicht zulässig, wenn die Organisation und der betreffende Arbeitnehmer während eines Zeitraums von einem Jahr vor dem Beginn der nach Artikel 17 zu erbringenden Leistungen durch einen Arbeitsvertrag, ein gesetzliches Arbeitsverhältnis oder einen Unternehmensvertrag gebunden waren.

Das Gleiche gilt für die Leiharbeit. Der Arbeitnehmer darf nicht über ein Leiharbeitsunternehmen für denselben Arbeitgeber gearbeitet haben.

Dieses Verbot gilt bis zum 30. September 2023 nicht für Personen, die die in Artikel 3, 7° und 8° des Gesetzes vom 24. Dezember 2020 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=25&imgcn.y=9&DETAIL=2020122408%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=3&cn=2020122408&table_name=WET&nm=2020205617&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=werknemer&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-24%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27werknemer%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27werknemer%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=24&dddm=12#LNK0003*) über die Vereinsarbeit genannten Tätigkeiten ausüben und die zwischen dem 31. Dezember 2020 und dem 1. Oktober 2022 einen Mietvertrag abgeschlossen haben.

Dieses Verbot gilt auch nicht, wenn während desselben Zeitraums zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer ein Studentenarbeitsvertrag im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge in Kraft war oder wenn der Arbeitsvertrag aufgrund der Pensionierung endete.

Er gilt auch nicht für die im organischen Personalrahmen von **VRT**, **RTBF** und **BRF** enthaltenen Personen, die zusätzlich als **Künstler** beschäftigt sind.

Schließlich gilt das Verbot bis zum 30. September 2023 auch nicht für Personen, die zwischen dem 31. Dezember 2020 und dem 1. Oktober 2022 einen Arbeits- oder Dienstleistungsvertrag über eine Sozialagentur für Künstler abgeschlossen haben.

Arbeitsvertrag

Um im Rahmen der Regelung nach Artikel 17 arbeiten zu können, muss ein **Arbeitsvertrag** abgeschlossen werden, was die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften voraussetzt. Zuständig dafür ist der FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website: https://www.ichwilleinstellen.be/ (*https://www.ikwilaanwerven.be/*). Hier finden Sie allgemeine Erläuterungen zu den verschiedenen Verpflichtungen, die bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern einzuhalten sind.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Leistungen im Rahmen dieser Regelung sind von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Meldung

Da die Leistungen beitragsfrei sind, muss **keine DmfA**-Erklärung eingereicht werden.

Die Leistung muss über eine **Dimona** gemeldet werden.

Es wurden drei neue „Typen“ von Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/article17dimona.html*) geschaffen, **die den Typ „A17“ ersetzen:**

- **T17** - für „Artikel 17“-Aktivitäten bei RTBF, VRT und BRF
- **O17** - für die soziokulturellen Sektoren
- **S17** - für den Sportsektor

Diese neuen Regeln gelten auch für Personen, die bereits vor dem 1. Januar 2022 in den Genuss des Systems gemäß Artikel 17 kamen. Für Leistungen, die vor dem Inkrafttreten der Änderung der Dimona-Meldung erbracht werden (Leistungen ab dem 1. Januar 2022), müssen die Dimona-Meldungen rückwirkend abgegeben werden.

Arbeitgeber, die nur Personen nach diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zunächst über WIDE (DmfA) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html*) beim LSS anmelden.

Zusätzliche Informationen

Weitere Informationen finden Sie unter 'https://www.verenigingswerk.be/de/ (*https://verenigingswerk.be/*)'.

Zusätzliche Informationen

Kumulierung der Quoten S17 und O17:

Für das 1. Quartal 2022:

- werden 100 Stunden in O17 angegeben.
  - Die vierteljährliche Quote für O17 ist erreicht
  - Die vierteljährliche Quote S17 wird um diese 100 Stunden gekürzt.
- es werden auch 100 Stunden in S17 angegeben.
  - Verweigerung der Meldung, weil die vierteljährliche Quote S17 überschritten wurde (100 Stunden + 100 Stunden = 200 Stunden)

Für das 1. Quartal 2022:

- werden 100 Stunden in O17 angegeben.
  - Die vierteljährliche Quote für O17 ist erreicht.
  - Die vierteljährliche Quote S17 wird um diese 100 Stunden gekürzt.
- es werden auch 50 Stunden in S17 angegeben.
  - Die vierteljährliche Quote S17 ist erreicht (100 Stunden O17 + 50 Stunden S17).
- Quoten:
  - O17 = 200 Stunden (300 Stunden - 100 Stunden O17 in T1)
  - S17 = 300 Stunden (450 Stunden - 100 Stunden in O17 in T1 - 50 Stunden in S17 in T1)
  - T17 = 25 Tage.

Kumulierung von „Artikel 17“-Stunden und Studentenstunden:

- Begrenzung der Quoten Artikel 17:
  - 200 Stunden „STU“ (Student) werden im 1. Quartal 2022 gemeldet
    - Die jährlichen Quoten der Typen „S17“ und „O17“ werden auf 190 Stunden begrenzt.
  - Es werden 100 Stunden in O17 angegeben.
    - Die vierteljährliche Quote für O17 wurde erreicht, und für die jährliche Quote verbleiben 90 Stunden (190 Stunden - 100 Stunden in O17).

- Kürzung der Quote „STU“:
  - 150 Stunden sind in S17 für das erste Quartal 2022 angegeben.
  - 150 Stunden sind in S17 für das 2. Quartal 2022 angegeben.
    - Die verbleibenden Stunden der Jahresquote S17 = 150 Stunden (450 Stunden - 150 Stunden in T1 - 150 Stunden in T2).
  - 200 Stunden „STU“ werden im 3. Quartal 2022 gemeldet
    - Die „STU“-Quote = 165 Stunden (475 Stunden - 200 Stunden „STU“ - 110 Stunden „Artikel 17“). Die „STU“-Quote muss nämlich um alle über 190 Stunden hinausgehenden Stunden gekürzt werden, wie in Artikel 17 festgelegt.

Quote T17 - Kumulierung bei verschiedenen Arbeitgebern:

- Arbeitgeber A meldet den Arbeitnehmer in T17 für den 1., 2. und 3. Januar 2022 an.
- Arbeitgeber B meldet den Arbeitnehmer in T17 für den 1., 2. und 3. Januar 2022 an.
    - Quote T17 = 19 Tage (25 Tage - 3 Arbeitgeber A - 3 Arbeitgeber B).
- Umrechnung der Anzahl der Tage T17 in Stunden
    - Für das 1. Quartal
        - werden 10 Tage in T17 angegeben.
            - Quote T17 = 15 Tage (25 Tage - 10 Tage T17)
            - Vierteljährliche Quote O17 = 20 Stunden (100 Stunden - 10 Tage in T17 * 8 Stunden)
            - Vierteljährliche Quote S17 = 70 Stunden (150 Stunden - 10 Tage in T17 * 8 Stunden).

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.

Künstler

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 Familienereignissen 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 zur Beantragung eines **Visums für Künstler**, die sowohl in Papierform als auch elektronisch erfolgen kann, finden Sie auf der Website Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

Die Entschädigungen, die Künstlern 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) ausgestellt 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 spezifischen Eigenschaft 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 (**147,67 EUR** im Jahr **2023**) am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung betrachtet, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2.000,00 EUR (**2.953,37 EUR** im Jahr **2023**) 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.

Vorangegangene Beträge

Für das Jahr 2018 beträgt der Jahresbetrag 2.534,11 EUR und der Tagesbetrag 126,71 EUR.
Für das Jahr 2019 beträgt der Jahresbetrag 2.578,51 EUR und der Tagesbetrag 128,93 EUR.
Für das Jahr 2020 beträgt der Jahresbetrag 2.615,78 EUR und der Tagesbetrag 130,79 EUR.

Für das Jahr 2021 beträgt der Jahresbetrag 2.642,53 EUR und der Tagesbetrag 132,13 EUR.

Für das Jahr 2022 beläuft sich der Jahresbetrag auf 2.692,64 EUR und der Tagesbetrag auf 134,63 EUR.

Diese spezifische Regelung **gilt nicht** für Personen, die zu dem Zeitpunkt, an dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, **bereits mit demselben Auftraggeber durch einen Arbeitsvertrag, einen Werkvertrag oder eine statutarische Beschäftigung verbunden sind**, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der unterschiedlichen Aktivitäten sich in ihrer Art deutlich unterscheiden. 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 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.

Weitere Informationen zur Beantragung der **Künstlerkarte**, die sowohl in Papierform als auch elektronisch erfolgen kann, finden Sie auf der Website Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

Papierversion

Erfolgt der Antrag auf die Künstlerkarte **in Papierform**, müssen die Künstler ein Übersichtsdokument mit ihren Leistungen vorlegen. Der Künstler hat die Künstlerkarte und seine Leistungsübersicht für die Inspektionsdienste an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung zu halten. Wenn die Leistungsübersicht von der Künstlerkommission **auf Papier ausgestellt wird, muss die Leistungsübersicht vom Künstler weiter ausgefüllt werden**, sodass für jede Leistung Folgendes festgestellt werden kann:

- die Art der Leistung;
- das Datum der Leistung im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung
- die Dauer bei einem bestimmten Auftraggeber
- der Betrag der Entschädigung;
- die Adresse, an der die Leistung erbracht wurde
- die Identifikationsdaten des Auftraggebers, insbesondere:
  - der Name, Vorname und die ENSS im Falle einer natürlichen Person;

- die Bezeichnung, der Name, Vorname und die ENSS des Verantwortlichen im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung und
- die Bezeichnung sowie die Unternehmensnummer im Falle eines Unternehmens.

Diese Daten müssen spätestens zum Beginn der Durchführung der Leistungen eingegeben worden sein. Diese Leistungsübersicht ist für jedes Kalenderjahr aufzubewahren.

Elektronisch

Wenn der Künstler seine **Karte** über **eine Anwendung auf der Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/nl*)-Plattform** erhalten oder seine Wahl bezüglich des Übergangs zur elektronischen Leistungsübersicht bekannt gemacht hat, **muss er seine Leistungen auch auf der Plattform registrieren**.

Durch Eingabe der Leistungen auf der Plattform ist es möglich, für jede Leistung die gleichen Daten wie auf Papier zu melden. **Diese Daten müssen spätestens zum Beginn der Durchführung der Leistungen eingegeben worden sein.**

Liegen die Karte und/oder Leistungsübersicht nicht vor oder sind die Angaben darauf unvollständig oder falsch oder muss der Künstler aufgrund seiner Anfrage auf dieser Plattform oder der Bekanntmachung seiner Wahl bezüglich des Übergangs zur elektronischen Leistungsübersicht seine Leistungen über Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/nl*) eingeben und werden die Leistungen nicht, unvollständig oder falsch auf der Plattform eingegeben, können der Künstler und sein Auftraggeber die kleine Entschädigungsregelung während des gesamten Kalenderjahres nicht nutzen. In diesem Fall ist der Künstler sozialversicherungspflichtig. Der Auftraggeber wird als Arbeitgeber betrachtet.

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 Selbstständigen ergeben, informieren;
2. Künstler auf Anfrage oder auf eigene Initiative über die Frage beraten, ob der Beitritt eines Künstlers zum Sozialversicherungssystem der Selbstständigen 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 1*bis* 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 Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

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
1000 Brüssel

E-Mail: kunstenaars@minsoc.fed.be

Zusätzliche Informationen DmfA - Künstler in der ‚Artikel 1bis'-Regelung

Sozialversicherungspflicht

Künstler, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt werden oder einfach nur gleichgestellt sind, unterliegen einer **vollständigen Beitragspflicht** zur Sozialen Sicherheit und sind von allen Regelungen abhängig, die für die Kategorie vorgesehen sind, der ihr Arbeitgeber unterliegt, ausgenommen der Regelungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

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 vierteljährigen 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 (einschließlich der öffentlichen lokalen Verwaltungen).

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

Die im öffentlichen Sektor mit einem Arbeitsvertrag eingestellten oder gleichgestellten Künstler unterliegen stets der Gesetzgebung für Arbeitnehmer im Bereich der **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten** (System des privaten Sektors).Wenn sie Künstler einstellen, müssen die öffentlichen Arbeitgeber für Künstler zur Absicherung gegen das Risiko von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und für ihren Lohn einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % und einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/artists.html*)). 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 Lernteil 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. Sie muss mit einer erweiterten DIMONA-Meldung vom Typ ‚STG‘ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) (**nicht beitragspflichtige Praktikanten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*)** für ihre Praktika im Rahmen einer Ausbildung zu bezahlter Arbeit) gemeldet werden.

Personen, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind, fallen nicht unter dieses System der alternierenden Ausbildung. Sie werden als normale Arbeitnehmer angemeldet.

Personen, die eine der folgenden Ausbildungsformen besuchen, sind immer beitragspflichtig:

- 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“ (Wallonie und Brüssel, Französische Gemeinschaft);
- der Vertrag „overeenkomst van alternerende opleiding“ (Flandern und Brüssel, Flämische Gemeinschaft).

Minderjährige Lehrlinge (bis zu dem Jahr, in dem sie 18 Jahre alt werden) sind nur einer Beschränkten Anzahl von Regelungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html*) unterworfen.

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 Meldung ist bei den Angaben der Beschäftigungszeile der entsprechende Code im DmfA-Feld ‚Art Lehrling‘ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/aprrentice_type.html*) 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 und Urlaubsgeld über das LAJU-System ausgezahlt wird).

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 DmfA - 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 **0** für den öffentlichen Sektor) oder **439 Typ 0** und unter Angabe des Typs Lehrling in der Zone 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 in der Zone 00055, um sich von den anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Arbeitnehmer mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bei juristischen Personen der Flämischen Gemeinschaft und der provinzialen und lokalen Verwaltungen

Die Flämische Gemeinschaft hat für eine Reihe juristischer Personen die Möglichkeit vorgesehen, Berufseinarbeitungsverträge abzuschließen. Die provinzialen und lokalen Verwaltungen haben die gleiche Möglichkeit. 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 auf der Grundlage der Gesetzgebung, die für die vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer 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 1 in der Zone 00055 „Typ Lehrling“.

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

Ungeachtet der Kategorie des Arbeitgebers:

ANKZ **015** (Arbeiter) oder **495** (Angestellte) wie für normale vertragliche Arbeitnehmer unter Angabe von Code 1 in der Zone 00055 „Typ Lehrling“.

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.

Es wird zwischen **Ausbildungsverträgen** und **Arbeitsverträgen** unterschieden.

Wenn die Praktikumsvereinbarung auf das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung abzielt, kann man kaum von einer Arbeitsleistung sprechen und es handelt sich um eine **Ausbildungsvereinbarung**. Ob die Leistung Teil eines obligatorischen Lernprogramms ist oder nicht, kann ein wichtiges Element bei der Entscheidung sein, ob es sich um einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsvertrag handelt.

Erfüllen die Praktikanten den **Begriff «Lehrling (** ***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*****)“ im Rahmen der alternierenden Ausbildung**, **unterliegen** sie der Sozialversicherung der Arbeitnehmer.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, wird davon ausgegangen, dass sie mit einem **Arbeitsvertrag** arbeiten und sind diese Aktivitäten **immer beitragspflichtig**. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als „Studentenvertrag“.

Meldung von kleinen Statuten (nicht-sozialversicherungspflichtige Praktika)

Das Gesetz vom 21. Dezember 2018 (B. S. vom 17. Januar 2019) regelt eine generalisierte Versicherbarkeit für Arbeitsunfälle von **nicht-sozialversicherungspflichtigen Praktikanten**.

Das Arbeitsunfallrecht gilt für alle Arbeitsleistungen, die im Rahmen der Ausbildung für eine bezahlte Beschäftigung erbracht werden (d. h. nicht im Rahmen der persönlichen Entwicklung oder von Freizeitaktivitäten), **mit Ausnahme von Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb eines gesetzlichen Rahmens** organisiert werden. Dies gilt sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Auf Wunsch von Fedris ist ein System der besonderen Erklärung für Praktikanten vorgesehen, die nicht in die DmfA aufgenommen werden sollen.

Für diese Praktikanten sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Das LSS fungiert als Operator, der die Daten sammelt und die notwendigen Informationen weitergibt. Da es sich hierbei um eine Verpflichtung im Rahmen der Arbeitsunfallversicherung handelt, wird der Versicherer im Falle falscher oder fehlender Meldungen tätig.

Praktikanten ‚kleine Statuten‘ werden nur **über eine ‚erweiterte‘ Dimona (** ***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/trainees.html*****) gemeldet.**

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

Praktikanten in freien Berufen sollten nur dann gemeldet werden, wenn es den Anschein hat, dass das Praktikum in Ausführung eines Arbeitsvertrags absolviert wird. In der Regel sind jedoch die Absolventen von Praktika, die durch die Vorschriften über den Zugang zu bestimmten **freien Berufen** (z. B. Rechtsanwälte, Gerichtsvollzieher, Architekten usw.) vorgeschrieben sind, nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden.

Sie fallen jedoch nie unter die Regelung der „kleinen Statuten“.

Zusätzliche Informationen DmfA - Kleine Statuten

Nicht beitragspflichtige Praktikanten werden nicht in der DmfA angegeben.

Nur in der MSR müssen die folgenden Codes angegeben werden:

- **848** - Personen-Arbeiter, die im Rahmen der Ausbildung für entlohnte Arbeit arbeiten, jedoch nicht sind;
- **849** - Personen-Angestellte, die im Rahmen der Ausbildung für entlohnte Arbeit arbeiten, jedoch nicht sind;

Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag

Jugendliche (< 19 Jahre) können während der Periode der teilweisen Schulpflicht mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden. Sie werden der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer entzogen.

Diese beschränkte Versicherungspflicht (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html*) der Jugendlichen wird bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres angewandt, in dem sie 18 Jahre alt werden. Ab dem darauffolgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll beitragspflichtig.

Jugendliche (< 19 Jahre) können mit einem Ausbildungsvertrag beschäftigt werden. Wenn alle sechs Kriterien für die alternierende Ausbildung erfüllt sind, werden sie als Lehrling (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) betrachtet.

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 Selbstständigen, einige Genossenschaften und VoG.

Mandatsträger von Gesellschaften

Die Verwalter von Gesellschaften (Aktiengesellschaft - AG, Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH oder Genossenschaft - Gen.) können ihr Mandat nur unter dem Status des Selbstständigen ausüben. Sie können in dieser Eigenschaft nicht durch einen Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft verbunden sein. Es ist allerdings möglich, gleichzeitig eine Aktivität als Verwalter und als Lohnempfänger auszuüben, wenn ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Aktivitäten besteht. Die Tatsache, dass man dem Lohnempfängersystem unterliegt, befreit den Arbeitnehmer nicht von allen Verpflichtungen in Bezug auf das Sozialstatut von Selbstständigen.

Wenn die Art eines Arbeitsverhältnisses unklar ist, können sich die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses damit an die Administrative Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses wenden, die innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit eingerichtet wurde.

(*https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl/index.htm*)

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 1.916,70 EUR (ab 1. November 2022).

Frühere Beträge:

- 1.725,21 EUR vom 1. März 2022 bis zum 31. März 2022;
- 1.806,16 EUR vom 1. April 2022 bis zum 30. April 2022;
- 1.806,16 EUR vom 1. April 2022 bis zum 30. April 2022;
- 1.879,13 EUR vom 1. August bis zum 31. Oktober 2022
- 1.879,13 EUR vom 1. August bis zum 31. Oktober 2022.

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 K. E. Nr. 38 über das Sozialstatut der Selbstständigen 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 Arbeitnehmer und Auszubildende

Personen mit Behinderungen werden in gleicher Weise wie nicht behinderte Arbeitnehmer mit den gleichen Beitragssätzen gemeldet, mit Ausnahme der Beschäftigung in anerkannten geschützten Werkstätten. Für die Tätigkeit als **behinderter Mensch in einer anerkannten beschützten Werkstatt ist keine Lohnermäßigung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) zu zahlen**. Zu diesem Zweck wurde eine spezielle Arbeitnehmerkennzahl eingerichtet.

Behinderte, die im Rahmen eines Lehrvertrags, Umschulungsvertrags oder einer Berufsausbildung arbeiten und nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, sind, was die Sozialversicherungspflicht betrifft:

Personen mit Behinderungen, die im Rahmen eines Ausbildungs-, Umschulungs- oder Berufsausbildungsvertrags arbeiten und nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, sind, was die Beitragspflicht betrifft:

- ab 1. Oktober 2017

    - wenn sie diese Bedingungen für Lehrlinge - alternierende Ausbildung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) nicht erfüllen, sind sie nicht mehr beitragspflichtig (und darf für sie keine Meldung mehr gemacht werden).
- vor 1. Oktober 2017
    - immer beitragspflichtig durch einer Erweiterung des Sozialversicherungsgesetzes.

Zusätzliche Informationen DmfA - Personen mit Behinderung
In der DmfA werden Personen mit Behinderung und gleichgestellte Personen im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben:

1° mit bestimmten Arbeitnehmerkennzahlen, wenn sie in einer geschützten Werkstatt oder einer Werkstatt für angepasste Arbeit (Kategorie 073, 173, 273 oder 473) oder ab dem ersten Quartal 2023 in einer Werkstatt für angepasste Arbeit mit den Arbeitgeberkategorien 373 oder 673 oder einer Provinz- oder Kommunalverwaltung (Kategorie 750, 751, 752 oder 753) beschäftigt sind:

- **012** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für Handarbeiter oder ohne Lohnmäßigung oder Lehrlinge mit Behinderung ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- **025** Typ **1** für Arbeiter ohne Lohnmäßigung ~~oder für Lehrlinge mit Behinderung~~ mit subventionierten Arbeitsverträgen
- **027** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Handarbeiterlehrlinge mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **035** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Handarbeiter mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **485** Typ **0** für Angestellte mit Behinderung ohne Lohnmäßigung, subventionierte Verträge
- **487** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Angestellte mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **492** Typ **0** für Angestellte mit Behinderung ohne Lohnmäßigung oder Lehrlinge mit Behinderung ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden

Sie sind vom Lohnmäßigungsbeitrag befreit und haben Anspruch auf eine erhöhte strukturelle Ermäßigung

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 Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt. Perioden der Pflichtanwesenheit 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/students.html*)“ leisten.

> Für 2023 und 2024 wird das jährliche Stundenkontingent auf 600 Stunden angehoben.

Der Arbeitgeber, der eine Person beim LSS unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags melden möchte, muss sich vergewissern, dass die betreffende Person tatsächlich Student ist. Er kann dies mit allen Mitteln tun, jedoch wird eine bloße Erklärung des Studenten oder die Vorlage (einer Kopie) des Studentenausweises vom LSS nicht als ausreichender Nachweis betrachtet werden. Ein(e) (Kopie eine(r)(s)) Nachweis(es)/Bestätigung der Einschreibung an einer (Hoch-)Schule oder Universität für das laufende Schuljahr oder akademische Jahr reicht jedoch aus. Der Arbeitgeber muss diese Angaben nicht sofort an das LSS melden, aber im Streitfall muss er als Arbeitgeber nachweisen können, dass es sich tatsächlich um einen Studenten handelt.

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

- entweder einer Ausbildung im **Vollzeitunterricht**,
- oder **im Teilzeitunterricht** oder einer Ausbildung mit **begrenztem Unterricht** folgt**,** im System der**„alternierenden Ausbildung“,**und kumulativ die folgenden Bedingungen erfüllt:
  - das befolgte Bildungssystem besteht einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, das von der zuständigen Behörde eingerichtet, subventioniert oder anerkannt ist, und andererseits aus einer praktischen Ausbildung in einem Betrieb (dies betrifft sowohl beitragspflichtige als auch nicht beitragspflichtige Schüler, die eine alternierende Ausbildung absolvieren);
  - der Studentenvertrag wird mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen als dem, bei dem er sein Betriebspraktikum absolviert; dieser Vorbehalt gilt nicht für die Sommermonate (Juli und August), so dass der Jugendliche auch einen Ferienjob bei seinem Praktikumsgeber machen kann;
  - die Leistung als Student findet außerhalb der Zeiten statt, in denen der Student seine theoretische Ausbildung absolvieren oder am Arbeitsplatz anwesend sein muss;
  - der Student bezieht keine Arbeitslosenunterstützung oder Eingliederungsentschädigung.

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

  Achtung!

  - Es geht also nur um von den Gemeinschaften anerkannte Studiengänge.
  - Die übrigen Personen, die Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder in der Abendschule besuchen, können keinen Studentenvertrag abschließen.
  - Ein Student, der ununterbrochen mehr als 12 Monate bei demselben Arbeitgeber arbeitet, kann keinen Studentenvertrag abschließen, unabhängig davon, ob dies innerhalb desselben Kalenderjahres geschieht oder nicht. Ein ununterbrochener Zeitraum von 12 Monaten bedeutet eine einjährige Vereinbarung oder aufeinanderfolgende Vereinbarungen, die zusammen ein Jahr umfassen. So hindert nichts einen Arbeitgeber daran, ein und denselben Studenten während mehrerer aufeinander folgender Jahre zu beschäftigen, solange zwischen den verschiedenen Verträgen eine tatsächliche Unterbrechung liegt.

Auf Basis eines unterzeichneten Studentenvertrags teilt der Arbeitgeber per Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/studentdimona.html*) 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 600 Stunden

Die Stunden werden pro Kalenderjahr gezählt und können frei über das Kalenderjahr verteilt werden. Das bedeutet, dass der Zähler zu Beginn eines jeden neuen Kalenderjahres auf 600 verbleibende Stunden gesetzt wird. Auf der Grundlage der in Dimona gemeldeten Stunden wird die Zahl der verbleibenden 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 600 Stunden angewendet, die in der Dioma 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 601. Stunde Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Maßnahme im Pflegesektor

Neutralisierung der Kontingentstunden (475 bis 2022, 600 ab 2023) für Pflegedienste

Auch für das **3. und 4. Quartal 2022** ist eine vollständige Neutralisierung der von einem Studenten im **Pflegesektor** geleisteten Stunden vorgesehen, einschließlich der Stunden, die er als **Zeitarbeitskraft bei Nutzern** in **diesen Sektoren** geleistet hat. Diese Stunden werden nicht auf die Quote von 475 Stunden für das Jahr 2022 angerechnet.

Die Neutralisierung von Studentenstunden im Gesundheitswesen für das Kontingent von 600 Stunden (ab 2023) wird für Q1 2023 verlängert.

Der Begriff „Leistungen im Pflegesektor“ bezieht sich auf Leistungen in den folgenden Bereichen:

- PK 318 (Familien- und Seniorenhilfsdienste - Arbeitgeberkategorien 211 und 611)
- PK 319 (Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden - Arbeitgeberkategorien 062, 162, 462 und 962)
- PK 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste - Arbeitgeberkategorien 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 und 911)
- PK 331 (Flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 122 und 322)
- PK 332 (Französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 022 und 222)
- die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Betreibung von COVID-19-Impfzentren betraut wurden, für alle Tätigkeiten, die mit der Betreibung von Impfzentren zusammenhängen
- die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Kontaktrückverfolgung im Zusammenhang mit dem Coronavirus COVID-19 beauftragt sind
- Öffentliche Pflegeeinrichtungen für ihre Tätigkeiten mit folgenden NACE-Codes:

Einrichtungen und Dienste mit folgenden NACE-Codes:

- 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
- 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
- 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
- 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
- 86109 - Sonstige Krankenhaustätigkeiten
- 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin
- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankenbeförderung
- 86904 - Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pflegetätigkeiten
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
- 87201 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
- 87202 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
- 87203 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87204 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
- 87205 - Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen

- 87209 - Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
- 87301 - Tätigkeiten von Altenheimen
- 87302 - Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
- 87303 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
- 87304 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
- 87309 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
- 87901 - Jugendhilfe mit Unterbringung
- 87902 - Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
- 87909 - Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
- 88101 - Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
- 88102 - Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
- 88103 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88104 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88109 - Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
- 88911 - Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- 88912 - Tätigkeiten von Tagesmüttern
- 88919 - Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
- 88991 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88992 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88993 - Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
- 88994 - Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
- 88996 - Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
- 88999 - Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung

Zu den „Leistungen im Pflegesektor“ gehören auch die Leistungen nach PK 322 (Zeitarbeit und anerkannte Unternehmen, die gemeinnützige Arbeiten oder Dienstleistungen erbringen), sofern der Zeitarbeitnehmer bei einem Entleiher beschäftigt ist, der zu einem der oben genannten Sektoren gehört.

Praktisch bedeutet dies, dass in Bezug auf die Leistungen in diesen Sektoren von Studenten, die im Rahmen eines Studentenvertrags beschäftigt werden können, auch wenn ihre Quote bereits ausgeschöpft ist, weil ihre Stunden bereits vollständig reserviert sind, dennoch der Solidaritätsbeitrag **für Leistungen in diesen Sektoren** angewandt werden kann.

Der Online-Zähler, an dem die Anzahl der in der Quote verbleibenden Stunden abgelesen werden kann, wurde angepasst.

Die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei einem Nutzer, der einem dieser Sektoren angehört, wird einer Beschäftigung in diesem Sektor gleichgestellt. Die geleisteten Stunden werden nicht in den Zähler aufgenommen, um festzustellen, ob die Obergrenze von 600 Stunden erreicht wurde.

Die Anwendung student@work

Die Studierenden können die Anzahl der verbleibenden Stunden (= die Anzahl der Stunden, die sie noch an Solidaritätsbeiträgen arbeiten können) über die Webanwendung (*https://www.studentatwork.be*) student@work auf der Website www.studentatwork.be (*http://www.studentatwork.be*) einsehen. Außerdem können die Studierenden eine Bescheinigung mit der Anzahl der verbleibenden Stunden ausdrucken oder per E-Mail versenden. Diese Bescheinigung enthält auch einen Zugangscode, der es dem Arbeitgeber ermöglicht, die Studentenquote über die Webanwendung student@work (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/studentatwork/index.htm*) abzufragen, die in der gesicherten Umgebung des Portals der sozialen Sicherheit verfügbar ist. Dieser Zugangscode bleibt in dem Monat, in dem die Bescheinigung erstellt wurde, und in den folgenden zwei Monaten gültig.

Kombination mit anderen Beschäftigungen

- ein studentischer Arbeitnehmer, der eine Arbeit als Student mit Solidaritätsbeitrag (Dimona-Typ „STU**“**) leistet, kann seine Leistung als Student mit seiner Leistung Artikel 17 (soziokultureller Sektor und Sport (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*), Dimona-Typ „O17“, „S17“ und „T17“) kombinieren, aber die Stunden, die er als Artikel 17 leistet, sind auf 190 Stunden pro Jahr begrenzt, unabhängig von dem Sektor, in dem er arbeitet; die vierteljährlichen Quoten müssen ebenfalls eingehalten werden

    - wenn eine Person zunächst Stunden im Rahmen von Artikel 17 leistet und die zulässige Quote von 190 Stunden im Rahmen der Kumulierung Student - Artikel 17 überschreitet und anschließend als Student mit Solidaritätsbeitrag leistet,

werden die überschüssigen Stunden von seiner Studentenquote von 600 Stunden abgezogen.

- als Gelegenheitsarbeiter im Gaststättengewerbe (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*): ein Student kann 600 Stunden unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags für Studenten und 50 Tage als Gelegenheitsarbeiter im Gaststättengewerbe arbeiten) . Für die als Student geleisteten Arbeitsstunden - im Gaststättengewerbe oder in einem anderen Sektor - wird der Solidaritätsbeitrag auf der Grundlage des Reallohns oder der Tagespauschale mit Trinkgeld (nur für Arbeiter) berechnet, nicht auf der Grundlage der Gelegenheitsarbeit im Gaststättengewerbe. Für als Gelegenheitsarbeiter im Gaststättengewerbe geleistete Tage werden die normalen Beitragssätze auf der Grundlage eines niedrigeren Stunden- oder Tagespauschalsatzes (*occasionals_horeca-nl_7*) berechnet. Für die Stunden als Student sollte in Dimona als Mitarbeitertyp „STU“ und für die Tage als Gelegenheitsarbeiter „EXT“ verwendet werden.
- als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*): Ein Student kann zusätzlich zu seinen 600 Stunden studentischer Arbeit weitere 65 Tage als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau arbeiten und eventuell weitere 35 Tage als Gelegenheitsarbeiter im Chicorée- oder Pilzanbau). Die Stunden unter dem Solidaritätsbeitrag wirken sich nicht auf die Quote der Gelegenheitsarbeit aus, aber die mit den beiden Statuten verbundenen Leistungen können nicht kombiniert werden. Für die Tage, die als Student (in der Landwirtschaft, im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) geleistet werden, wird der Solidaritätsbeitrag auf der Grundlage des Reallohns und nicht auf der Grundlage des Pauschalbetrags für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau. Studenten können auch als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau für maximal 65 Tage arbeiten, eventuell mit 35 zusätzlichen Tagen im Chicoréeanbau, wobei die normalen Beitragssätze auf der Grundlage der jeweiligen Tagespauschale für Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet werden. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und für die Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer „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.

Das Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer gilt 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.

Zusätzliche Informationen DmfA - Ärzte in Ausbildung
Die Unterwerfung der Ärzte in Ausbildung ist auf folgende Systeme beschränkt

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitsfürsorge und Entschädigungen
- Berufskrankheiten (nach dem System, das in der Pflegeeinrichtung gilt, in der die Facharztausbildung absolviert wird)
- Arbeitsunfälle (nach dem System, das in der Pflegeeinrichtung gilt, in der die Facharztausbildung absolviert wird)

Sie sind vom Beitrag auf das doppelte Urlaubsgeld, dem Sonderbeitrag BFS (ANKZ 810), dem Sonderbeitrag für Arbeitslosigkeit (1,69 %, ANKZ 855), dem Beitrag für Risikogruppen (ANKZ 852) und dem Beitrag für die Beratung und Betreuung von Arbeitslosen (WNKGT 854) ausgeschlossen. Sie sind vom Beitrag zum Fonds für Existenzsicherheit (ANKZ 830) befreit, sofern es sich um Risikogruppen handelt.

Fachärzte in der Ausbildung sind in Block 90012 (Arbeitnehmerzeile) anzugeben durch

- Kategorie **072** für Pflegeeinrichtungen im privaten Sektor
- Kategorie **272** für die Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Sektors, die für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beitragspflichtig sind
- Kategorie **372** für die Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Sektors, die nicht beitragspflichtig für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind
- Kategorie **772** für die Pflegeeinrichtungen der provinzialen und lokalen Verwaltungen

und mit der Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ 0.

Ärzte in Ausbildung zum Hausarzt werden von einem der beiden Koordinierungszentren für die Ausbildung in der Allgemeinmedizin (Nl oder Fr) unter der Arbeitgeberkategorie **072**angegeben.

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

Dies 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 Managementswetenschappen 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 Raumaeronomie;
  - Königliches Naturwissenschaftliches Institut von Belgien;
  - Königliches Institut für das Kunsterbe;
  - Königliches Meteorologisches Institut von Belgien;
  - Königliches Museum für Zentralafrika;
  - Königliche Museen für Kunst und Geschichte;
  - Forschungs- und Studienzentrum für die Geschichte des Zweiten Weltkriegs;
  - Königliche Museen für Schöne Künste von Belgien;
  - Königliche Sternwarte von Belgien;
  - Belgischer Geologischer Dienst;
  - Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gembloux;
  - Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gent;
  - Zentrum für Agrarwirtschaft;
  - Nationaler botanischer Garten von Belgien;
  - Königliches Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
  - Landesinstitut für Kriminalistik;
  - Sciensano.

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.

Weil sie dem Sozialversicherungsgesetz für Arbeitnehmer unterliegen, können diese Stipendiaten nicht mehr mit einem Studentenvertrag beschäftigt werden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Stipendiaten
Stipendiaten

Die Stipendiaten mit Anspruch auf eine Doktoratsbörse oder Postdoktoratsbörse, die bei einem der vorgenannten Arbeitgeber beschäftigt sind, sind allen Regelungen unterworfen, die für die Kategorie vorgesehen sind, zu der der Arbeitgeber gehört, ausgenommen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelungen im öffentlichen Sektor.

Ihre Arbeitgeber schulden den Lohnmäßigungsbeitrag für die Kategorien, in denen er zu zahlen ist.

Im öffentlichen Sektor fallen die Stipendiaten in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter die Gesetzgebung für Arbeitnehmer (Regelung des privaten Sektors).

Für diese Stipendiaten müssen die öffentlichen Arbeitgeber zur Absicherung gegen dieses Risiko einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Ab dem 2. Quartal 2020 werden diese Stipendiaten im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **488** Typ **0**angegeben.

Zusätzliche Informationen DmfA - Ausländische Stipendiaten
Ausländische Stipendiaten

Die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung des Rates der Europäischen Union fallen oder nicht in den Anwendungsbereich eines durch Belgien mit einem Drittland abgeschlossenen Vertrages über die soziale Sicherheit fallen, sind begrenzt beitragspflichtig.

Ihre Beitragspflicht beschränkt sich auf folgende Regelungen:

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

Ihre Arbeitgeber schulden den Lohnmäßigungsbeitrag für die Kategorien, in denen er zu zahlen ist.

Im öffentlichen Sektor fallen die Stipendiaten in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter die Gesetzgebung für Arbeitnehmer (Regelung des privaten Sektors).
Für diese Stipendiaten müssen die öffentlichen Arbeitgeber zur Absicherung gegen dieses Risiko einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Diese ausländischen Stipendiaten werden im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **498** Typ**0** angegeben.

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 Pflegefamilien sollte von der zuständigen Einrichtung anerkannt sein laut

- Erlass vom 27. Februar 2003 der Regierung der Französischsprachigen Gemeinschaft über die allgemeine Regelung von Tageseltern oder
- dem Erlass der Flämischen Regierung vom 9. 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 gilt als Arbeitgeber des Tageselternteils.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Tageseltern
Diese ausländischen Stipendiaten werden in der DmfA im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **497** Typ **0** angegeben.

Ihre Beiträge (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html*) werden auf eine besondere Art berechnet.

Ab 1/2015 müssen Tageseltern, die im Rahmen des Pilotprojekts eingestellt werden, das durch das KAA vom 22.12.2014 innerhalb der PK 331 vorgesehen ist, mit Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ **0** und Statut „**D1**“ im Feld 00053 von Block 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile“ als normale Arbeitnehmer angegeben werden.

Ab 1/2018 müssen Tageseltern, die im Rahmen des im Erlass der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 20. Dezember 2017 zur Genehmigung des Anhangs Nr. 9 zum Verwaltungsvertrag für das „Office de la Naissance et de l'Enfance“ 2013-2018 vorgesehenen Pilotprojekts eingestellt werden, als reguläre Arbeitnehmer mit der Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ **0** und dem Status „**D2**“ im Feld 00053 des Blocks 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile“ gemeldet werden.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

Im öffentlichen Dienst (damit ist ein FÖD, die Armee, eine gemeinnützige Einrichtung, der Gemeinschaftsunterricht, die provinzialen und lokalen Verwaltungen, … gemeint) gibt es allgemein zwei Arten von Personal:

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

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/limited_insurance/publicsector.html*). Der Arbeitgeber übernimmt die Deckung einiger Sozialrisiken. Die statutarischen Personalmitglieder sind ausschließlich der Kranken- und Invalidenversicherung (KIV) unterworfen. Während einer Krankheitsperiode oder dem Mutterschutz zahlt der Arbeitgeber den Lohn der statutarischen Personalmitglieder anhand des Krankheitskreditsystems fort. Auf Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, ist meistens die Regelung Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Sektors anwendbar.

Ein ‚Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung‘ ist ein statutarisches Personalmitglied, das noch nicht fest ernannt ist. Die endgültige Ernennung erfolgt normalerweise nach Durchlaufen des Praktikums und einer positiven Bewertung. Für die soziale Sicherheit wird dieser Praktikant einem definitiv ernannten Personalmitglied gleichgestellt.

Ein Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung, der während seines Praktikums entlassen oder nach seinem Praktikum nicht fest ernannt wird, wird für die Dauer der Kündigungsfrist der Regelung für Personen, die mit einem Arbeitsvertrag gebunden sind, unterworfen.

Beim Verlust der Eigenschaft als statutarisches Personalmitglied gilt für die soziale Sicherheit eine spezifische Maßnahmenregularisierung ‚Entlassung statutarischer Arbeitnehmer (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismissal_publicsector.html*)‘.

Zusätzliche Informationen DmfA - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

- **675**: 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
- **676**: im Ausland niedergelassene statutarische Arbeitnehmer
- **677**: Praktikanten im Hinblick auf eine unbefristete Anstellung im Rahmen der Urlaubsregelung des privaten Sektors, die bei den provinzialen und lokalen Verwaltungen beschäftigt sind
- **690**: fest angestellte Ärzte, die von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit und pensionsversicherungspflichtig sind

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 Verschwägerungsgrad 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 K. E. 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 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 1. Januar 2023.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 22/25 des angegebenen Bruttolohns berechnen. Diese Arbeitnehmer werden deshalb unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben. Ab 01.01.2016 ist dies **Arbeitgeberkategorie 121**.

Ab dem 01. Januar 2021 wird diese Arbeitgeberkategorie aufgeteilt, sodass die Regelung für die folgenden Arbeitgeberkategorien gilt:

- **121**: Binnenschifffahrt + Passagierfahrt (40 Stunden) für Dritte
- **221**: Kanalarbeit + Passagierfahrt (38 Stunden) für Dritte
- **621**: Systemschifffahrt
- **721**: Schleppschifffahrt

Achtung!

- 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 können Vollmachten verwaltet (Bevollmächtigter) und abgefragt (Arbeitgeber und Bevollmächtigte) werden. Bei Fragen zu den Vollmachten können Sie sich an die Direktion Identifikation wenden: identifactunl@rsz.fgov.be.
- Ab 01.01.2016 werden dem LSS zudem die Vorschüsse geschuldet.
- .

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 dem Gesetz unterworfen 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, Saubermachen 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 hauptsächliche Aktivität anzugeben (= Arbeiter, Angestellter oder Hausangestellter).

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

Dies 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 3/2017 muss das Hauspersonal, das von **PK 337** abhängt, einen Beitrag an den Fonds für Existenzsicherung zahlen. Dieser Beitrag (Codes 820/830) wurde in der **Kategorie 039** eingeführt, aber Arbeitnehmer dieser Kategorie mit **PK 146** sind nicht beitragspflichtig.

Das unter den Arbeitnehmerkennzahlen 043, 044, 487 oder 495 gemeldete Hauspersonal kann weiterhin die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 4200) in Anspruch nehmen und muss keinen Grundbeitrag für den Fonds für Betriebsschließungen entrichten.

Es ist möglich, das Hauspersonal, das durch die Kennzahlen 015 und 027 gemeldet ist, rückwirkend ab 3/2010 in die Kategorien 193 oder 094 mit den neuen Arbeitnehmerkennzahlen zu übertragen.

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.
PK 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.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Hausangestellten
In der DmfA ist für die Meldung von Hausangestellten eine spezifische Arbeitnehmerkennzahl vorgesehen.
Im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ ist der folgende Code anzugeben:

- Code **045** ab dem Jahr des 19. Lebensjahres
- Code **027** bis 31. Dezember des Jahres des 18. Lebensjahres

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

Ab 2011 unterliegen **alle** Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag für Hauspersonal beschäftigt sind, der Paritätischen Kommission für die Verwaltung von Gebäuden, Immobilienmakler und Hausangestellten (**PK 323**) infolge der Erweiterung des Anwendungsbereichs dieser Kommission.
Es ist nicht mehr notwendig, dass ihre Arbeitgeber ausschließlich oder hauptsächlich Hausangestellte beschäftigen.

Ab 4/2014, wurden die Beitragssätze für Hausangestellte erhöht, da Hausangestellte künftig allen Regelungen der sozialen Sicherheit unterliegen und im Privatsektor (Kategorie 037) den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

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 Rahmen der erneuerten Gesetzgebung zur personengebundenen Finanzierung in der Flämischen Gemeinschaft wurde dies auf das ‚Budget für nicht direkt zugängliche Pflegeleistungen‘ erweitert.

Es handelt sich um folgende Personen:

- 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.
- Die **Personen, die im Rahmen der personengebundenen Finanzierung für Personen mit einer Behinderung** auf der Grundlage eines Vertrags, in dem Pflege- und Unterstützungsleistungen in einer Eins-zu-Eins-Beziehung mit der behinderten Person oder verschiedenen behinderten Personen, die unter derselben Adresse wohnen und zur selben Familie gehören, vorgesehen sind, zum Vorteil eines Familienmitglieds, das bis zum zweiten Grad verwandt ist, oder einer Person, die Teil der Familie ist und ein **Budget für nicht direkt zugängliche Pflege- und Unterstützungsleistungen** beanspruchen kann, sowie Personen, die ein Budget für nicht direkt zugängliche Pflege- und Unterstützungsleistungen, das von der Flämischen Agentur für Personen mit Behinderung zugewiesen wurde, erhalten, die sie bezahlen, Arbeit verrichten.

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.

Die folgenden Tätigkeiten werden in diesem Kontext nicht als Freiwilligenarbeit betrachtet:

- Aktivitäten, die ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr, ein freiwilliger Sanitäter oder ein Freiwilliger im Zivilschutz (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*) verrichtet;
- die ein Künstler im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) verrichtet.

Maßnahmen im Pflegesektor

Vom **1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022** können Freiwillige als solche auch bei Organisationen beschäftigt werden, die nicht als Wohltätigkeitsorganisation gegründet wurden, aber von den zuständigen Behörden als Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Senioren und als Betreuungs- und Wohneinrichtungen für Senioren anerkannt sind. Diese privatwirtschaftlichen Einrichtungen werden zum Zweck der Beschäftigung von Freiwilligen vorübergehend einer "Organisation" im Sinne des Freiwilligengesetzes gleichgestellt, sofern sie nicht einen zeitweilig arbeitslosen Arbeitnehmer in der von ihnen ausgeübten Tätigkeit ersetzen.

Diese Maßnahme wird bis zum 1. Quartal 2023 verlängert.

Entschädigungen für Kosten

Der „**unbezahlte Charakter**“ der Freiwilligentätigkeit schließt nicht aus, dass die Ausgaben, die dem Freiwilligen für die Organisation entstehen, von der Organisation erstattet werden können. Realität und Umfang dieser Ausgaben müssen nicht nachgewiesen werden, sofern der Gesamtbetrag der erstatteten Ausgaben 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr nicht übersteigt; die Beträge folgen der Entwicklung des Index, der für das Jahr **2023** nach Indexierung **40,67 EUR/Tag** und **1.626,77 EUR/Jahr** ergibt. Wird einer dieser Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, so gelten die allgemeinen Besteuerungsregeln (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/rules.html*) für alle Dienstleistungen in diesem Kalenderjahr.

Beträge für die vorhergehenden Jahre:

- 1.334,55 EUR pro Jahr und 33,36 pro Tag ab 2017;
- 1.361,23 EUR pro Jahr und 34,03 pro Tag ab 2018;
- 1.388,40 EUR pro Jahr und 34,71 pro Tag ab 2019;
- 1.388,40 EUR pro Jahr und 34,71 pro Tag ab 2019;
- 1.416,16 EUR pro Jahr und 35,41 pro Tag ab 2021.

Ein Freiwilliger darf die Pauschalbeträge nicht mit einer echten Aufwandsentschädigung kumulieren. Es handelt sich um eine Entschädigung, die in voller Höhe zur Deckung der nachgewiesenen Kosten gezahlt wird. Die pauschalen Aufwandsentschädigungen können jedoch mit einer echten Fahrtkostenentschädigung kombiniert werden.

Wenn der Freiwillige mit seinem eigenen Fahrzeug (Auto, Motorrad oder Moped) unterwegs ist, kann eine Organisation die für föderale Beamte geltende Kilometerpauschale zahlen. Wenn er mit seinem eigenen Fahrrad unterwegs ist, kann eine Organisation die Fahrradzulage für Beamte anwenden. Die Beträge dieser Zulagen sind der Kostentabelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*) zu entnehmen. Der Gesamtbetrag der Reisekostenerstattung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf das 2000-fache der Kilometerpauschale für die Benutzung des eigenen Fahrzeugs pro Jahr und Freiwilligem nicht übersteigen. Die 2000-km-Grenze gilt nicht, wenn die Tätigkeit die regelmäßige Beförderung von Personen umfasst. Bei Mehrfachtätigkeiten darf der Grenzwert nur für die im Rahmen der Tätigkeit der regelmäßigen Personenbeförderung gefahrenen Kilometer überschritten werden.

Geschenke anlässlich von Weihnachten, Neujahr (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/giftcheques.html*) oder einer Hochzeit (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/salaryexlusions.html*) werden bei der Berechnung der Kostenerstattung nicht berücksichtigt.

Erhöhung des jährlichen Höchstbetrags für einige Freiwillige

Für bestimmte Kategorien von Freiwilligen wird der Jahresbetrag ab dem ersten Quartal 2019 auf 1.821,10 EUR angehoben, so dass er im Jahr **2023** nach Indexierung **2.987,70 EUR** beträgt. Der tägliche Betrag bleibt unverändert. Es handelt sich um die folgenden Kategorien von Freiwilligen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Sportschiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- und Materialwart, Zeichengeber bei Sportveranstaltungen; **wenn diese Kategorie von Freiwilligen jedoch Sozialversicherungs- oder Sozialhilfeleistungen im Sportsektor erhält, hat sie keinen Anspruch auf eine erhöhte Kostenerstattung;**
- Betreuung bzw. Einschlafhilfe in der Nacht sowie Betreuung am Tag für hilfsbedürftige Menschen entsprechend den Bedingungen und Qualitätskriterien, die jede Gemeinschaft selbst bestimmt;
- nicht dringender Patiententransport (liegender Patiententransport zu, von und zwischen Krankenhäusern oder Krankenhausstandorten, der nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. Juli 1964 über die dringende medizinische Hilfe unter den von jeder Gemeinschaft festgelegten Bedingungen und Qualitätskriterien fällt).

Dies bedeutet dass, wenn sie im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 im Gesundheitswesen als Freiwillige aktiv sind, für sie der erhöhte Jahresbetrag von 3.186,46 EUR für das Jahr 2021 gilt.

Weihnachts-, Neujahrs- oder Hochzeitsgeschenke werden bei der Berechnung der Entschädigung nicht berücksichtigt.

Maßnahmen im Pflegesektor

Ein königlicher Erlass vom 31. August 2022 (BS vom 12. September 2022) erhöht die jährliche Kostenobergrenze für **Freiwillige**, die tatsächlich im **Pflegesektor** eingesetzt werden, gemäß Artikel 2 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=22&imgcn.y=4&DETAIL=2022050802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=1&cn=2022050802&table_name=WET&nm=2022203311&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=oekraine&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272022-05-08%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27oekraine%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27oekraine%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2022&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=05#Art.2*) des Gesetzes vom 8. Mai 2022 zur Verlängerung verschiedener arbeitsrechtlicher Maßnahmen zugunsten des Pflegesektors und des Bildungswesens im Rahmen der Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 **im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022**.

Das bedeutet, dass für sie, wenn sie im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 als Freiwillige im Gesundheitswesen im Sinne des Gesetzes tätig sind, der erhöhte Jahresbetrag von **3.683,55 EUR** für das Jahr **2022** gilt.

> Der königliche Erlass vom 21. Dezember 2022 (BS vom 28. Dezember 2022) verlängert die Maßnahme für Freiwillige (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2022-3/intermediates#maatregelen-zorgsector-verhoging-jaarlijks-kostenplafond-vrijwilligers*), die tatsächlich in der Pflege tätig sind, für den Zeitraum vom **1. Januar 2023 bis zum 31. März 2023**. Für sie gilt der erhöhte Jahresbetrag **2023** von **4.067,05 EUR**.

Erhöhung des maximalen Jahresbetrags für einige Freiwillige

Freiwillige Arbeit kann nicht für dieselbe Organisation geleistet werden, mit der man durch einen **Arbeitsvertrag**, eine **statutarische Anstellung** oder einen **Dienstvertrag** verbunden ist. Arbeitnehmer können jedoch im Auftrag ihres Arbeitgebers eine freiwillige Tätigkeit ausüben, wenn und soweit die freiwillige Tätigkeit nicht eine Erweiterung der Tätigkeiten darstellt, die sie normalerweise im Rahmen ihrer bezahlten Beschäftigung 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.

Da ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein **Freiwilliger** nicht gleichzeitig für ähnliche Tätigkeiten mit einem Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden kann, kann die Freiwilligentätigkeit **niemals während des Arbeitsvertrags als Betreuer oder als Student ausgeübt werden**. Im Prinzip kann dies vor dem Beginn oder nach dem Ende des Arbeitsvertrags geschehen, aber es ist klar, dass es dafür einen guten Grund geben muss, und das LSS wird dies sicherlich nicht akzeptieren, wenn es den Anschein hat, dass die Absicht besteht, die Freistellungsbedingungen der Studenten- oder

Betreuerregelung zu umgehen.

Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

Für Freiwillige muss keine Dimona- oder DmfA-Meldung abgegeben werden. Um das Freiwilligenprogramm kontrollieren zu können, müssen die Organisationen eine **Namensliste** führen, aus der die für jeden Freiwilligen in jedem Kalenderjahr erstatteten Kosten hervorgehen. Diese Liste sollte der LSS-Inspektion jederzeit vorgelegt werden können.

Vereinsarbeiter

Die seit dem 1. Januar 2021 geltende Übergangsregelung für die Verbandsarbeit endet am 31. Dezember 2021. Ab dem 1. Januar 2022 fällt diese Regelung teilweise unter das System von Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969. Siehe auch „Soziokultureller Sektor und Sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)“.

K. E. 499 Bedürftige Jugendliche

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.

Sie sind von dem Gesetz vom 27. Juni 1969 ausgenommen, sofern ihr monatliches Einkommen nicht mindestens ein Drittel des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens (DMME) erreicht, das im Kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt ist und im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Beitragsberechnung gilt (**651,66 EUR** für **2023**). Diese jungen Menschen müssen eine Arbeitsunfallversicherung abschließen.

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.

Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

Eine spezielle Ausschlussregelung ist - auf der Grundlage von Artikel 17quater des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 - auf die folgenden Personen anwendbar:

- die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter einer Hilfeleistungszone;
- die freiwilligen Sanitäter-Krankenwagenfahrer eines vom Minister der Volksgesundheit anerkannten Rettungsdienstes, die im Besitz eines Brevet sind, das von einem Aus- und Fortbildungszentrums für Sanitäter ausgestellt wurde;
- die Freiwilligen des Katastrophenschutzes.

Die **Entschädigungen für ‚außerordentliche' Leistungen**, die die freiwilligen Feuerwehrleute, die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und die freiwilligen Sanitäter bei den Organisationen erbringen, bei denen sie angestellt sind, sind immer von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, ungeachtet der Höhe der Entschädigung.

Als ‚außerordentliche' Leistungen werden betrachtet:

- die Aufträge und Aufgaben der zivilen Sicherheit, ausgeführt durch die freiwilligen Feuerwehrleute und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und angegeben in der Anlage des Königlichen Erlasses vom 10.06.2014 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0007*), insbesondere
  - Spalte 1 und Punkt 6 für freiwillige Feuerwehrleute;
  - Spalte 2 und die Punkte 5 und 6 für die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
- die Leistungen der medizinischen Soforthilfe, verrichtet durch freiwillige Sanitäter, die freiwilligen Feuerwehrleute oder die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
  - dies betrifft die sofortige, angepasste Hilfe für alle Personen, deren Gesundheitszustand sich aufgrund eines Unfalls, einer plötzlichen Erkrankung oder einer plötzlichen Komplikation einer Erkrankung nach Meldung über ein einheitliches Rufsystem ein sofortiges Eingreifen verlangt, wodurch die Hilfeleistung, der Transport und die Aufnahme in einen angepassten Krankenhausdienst gesichert wird.
- Wachdienst in einer Kaserne oder an einem 112-Standort.

Die **Entschädigungen für „nicht außerordentliche" Leistungen** sind befreit, sofern sie einen Betrag von 1602,50 EUR pro Quartal (nicht indexiert) nicht überschreiten. Der indexierte Entschädigungsbetrag, der von Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist, beläuft sich auf 1.667,24 EUR/Quartal ab dem 4. Quartal 2023.

Vorhergehende Quartale

- 1.144,97 EUR für das 4. Quartal 2021 (alle Kategorien).
- 1.167,84 EUR für das 1. Quartal 2022 (alle Kategorien).
- 1.191,26 EUR für das 2. Quartal 2022 (alle Kategorien).
- 1.215,08 EUR für das 3. Quartal 2022 (alle Kategorien).
- 1.239,36 EUR für das 4. Quartal 2022 (alle Kategorien).

Wenn der Höchstbetrag von 1.239,36 EUR überschritten wird, werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit auf den Gesamtbetrag der Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche' Leistungen geschuldet und nicht nur auf den Teil, der über dem Schwellenbetrag liegt.

Eine Person, die operationelle Leistungen erbringt und über einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Anstellung oder einen Dienstleistungsvertrag an eine Hilfeleistungszone, einen anerkannten Rettungsdienst oder den Katastrophenschutz gebunden ist, kann bei derselben Organisation keine Leistungen als freiwilliger Feuerwehrmann, freiwilliger Sanitäter oder Freiwilliger des Katastrophenschutzes mehr erbringen. Stellt das LSS eine Kumulierung fest, unterliegen alle Entschädigungen Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund der Berufstätigkeit.

Zusätzliche Informationen - DmfA - Freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter
Die freiwilligen Feuerwehrleute, freiwilligen Sanitäter und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes, die eine Entschädigung von mehr als 785,95 EUR pro Quartal erhalten (nicht indexierter betrag), werden mit dem Arbeitnehmercode **015** (Handarbeiter) oder **495** (Geistesarbeiter) und dem Code Status ‚**VA**' (freiwillige Sanitäter und Freiwillige des Katastrophenschutzes) oder **‚B'** (freiwillige Feuerwehrleute) angegeben.

in der DmfA wird auf der Ebene der ‚Beschäftigungszeile' die ‚durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden' (Q) für jedes Quartal auf der Grundlage der ‚nicht außerordentlichen' Leistungen bestimmt. Da sich die Dauer der ‚nicht außerordentlichen Leistungen' in jedem Quartal unterscheidet, muss in jedem Quartal im Laufe des Quartals eine neue Beschäftigungszeile mit einem Anfangs- und Enddatum angelegt werden.

Im Block ‚Leistungen' werden die Stunden und Tage der ‚nicht außerordentlichen' Leistungen, für die die Entschädigungen beitragspflichtig sind, mit dem Leistungscode **1** angegeben. Die Stunden und Tage der „nicht außerordentlichen" Leistungen, für die die Vergütungen befreit sind, werden nicht angegeben.

Die Entschädigungen der freiwilligen Feuerwehrleute und der freiwilligen Sanitäter werden angegeben mit:

- dem Lohncode 21 = (befreite) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche' Leistungen, sofern der Höchstbetrag nicht überschritten wird;
- dem Lohncode 1 = (beitragspflichtige) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche' Leistungen, sofern der Höchstbetrag nicht überschritten wird.

Seeleute

Ab dem 01. Januar 2018 werden auch Seeleute, die zuvor bei der HVKS (Hilfs- und Versorgungskasse für Seeleute) gemeldet wurden, über die DmfA gemeldet. Es geht um die Meldung von in Belgien sozialversicherungspflichtigen Seeleuten.

Es handelt sich dabei um Seeleute in:

- die Handelsschifffahrt
- den Sektor der Baggerarbeiten
- die Seeschleppfahrt.

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie im Kapitel ‚Ausfüllen der DmfA (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html*)'. Weitere allgemeine Informationen über die Sozialversicherung für Seeleute finden Sie im Portal der internationalen Beschäftigung (*https://www.international.socialsecurity.be/index.html*).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Seeleuten
Die Seeleute werden in der DmfA angegeben wie folgt:

Tätigkeit	Arbeitgeber-kategorie	Arbeitnehmerkennzahl		Art Beitrag			
				Nicht-Offiziere	Offiziere	Arbeitgeberanteil	Persönlicher Anteil
Handelsschifffahrt	105	015	495	0	2.		
Baggerfahrt	205	015	495	0	2.		
Seeschleppfahrt	305	015	495	0	2.		
Installations- und Wartungsarbeiten auf See (ab 3/2020)	505	015	495	0	2.		

Sowohl der Beitrag von 1,60 % als auch der Beitrag des Asbestfonds sind im Beitragssatz für den Arbeitnehmerbeitrag 015 / 495 enthalten, wie in der Beitragssatzdatei aufgeführt.

Für Nicht-Offiziere wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige über den Jahresurlaub verschickt. Der Beitrag beträgt 9,72 % des im Vorjahr gemeldeten Gehalts (zu 100 %).

Für einen Seemann müssen **zusätzliche Felder** ausgefüllt werden:

- im Block Beschäftigung (90315):

- das Feld 01195 „Identifikationsnummer des Schiffes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*)": die IMO-Nummer oder die vom LSS zugewiesene Identifikationsnummer
- das Feld 01199 „Personalklasse (*occupationrecord*)": ein Wert, angegeben in Anlage 45

- im Block Beschäftigung - Auskünfte (90313):

- im Feld 00197 „Anzahl Urlaubstage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/numberleavedays.html*)“

Wenn ein Seemann für eine **Ermäßigung für Seeleute** in Betracht kommt, müssen die folgenden Elemente angegeben werden:

- der Ermäßigungscode 6330
- der FSO-Beitrag 809 mit der Art Beitrag 8 (Beitragssatz von 0,00 %)
- der besondere FSO-Beitrag 810 mit der Art Beitrag 8 (Beitragssatz von 0,00 %)

Die **Arbeitsunfallversicherung** wird folgendermaßen angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 807 und Art des Beitrags 0 für den normalen Beitrag
  mit Berechnungsgrundlage = Anzahl der Leistungstage für Beschäftigungen, die nicht für eine Ermäßigung für Seeleute in Betracht kommen, x die Tagespauschale, die der angegebenen Personalklasse entspricht
- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 807 und Art des Beitrags 2 für den ermäßigten Beitrag
  mit Berechnungsgrundlage = Anzahl der Leistungstage für Beschäftigungen, die für eine Ermäßigung für Seeleute in Betracht kommen, x die Tagespauschale, die der angegebenen Personalklasse entspricht

Die **zusätzliche Arbeitsunfallversicherung** für die Fahrt in einem Kriegs- oder Piratengebiet wird wie folgt angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 808 und Art Beitrag 0; es wird nur der Betrag des geschuldeten Beitrags angegeben

Ab 4/2018 wird der **Solidaritätsbeitrag auf Entschädigungen für Reisen zur Gewöhnung an die Seefahrt** wie folgt angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag **806** (nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag)
  Dieser Beitrag wird jährlich vom LSS berechnet und im vierten Quartal gemeldet.

Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers

Allgemeines

Lokale Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, sind ‚nicht geschützte lokale Mandatsträger‘. Sie genießen während der Ausübung ihres Mandats ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie der Krankheits- und Invaliditätsregelung (Leistungen der Gesundheitspflege und Unterhaltsleistungen) und der Arbeitslosenregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterliegen.

Anwendungsbereich

Die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger wird auf alle Personen angewandt, die ein mit einem Gehalt vergütetes ausführendes politisches Mandat bei einer Gemeinde, einem ÖSHZ, einer Provinz, einem Gemeindeverband oder einer ÖSHZ-Vereinigung ausüben, und ihre etwaigen Vertreter. Dies betrifft:

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

Das ergänzende Sozialstatut eines nicht geschützten lokalen Mandatsträgers ist nur auf die Person anwendbar, die nicht wenigstens hinsichtlich der Leistungen der Gesundheitspflege sozialversichert ist.

Als solcher gilt:

- der Mandatsträger, der der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbstständigen aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als der Ausübung ihres lokalen politischen Mandats nicht unterworfen ist und der nur Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch nehmen, sofern er persönliche Beiträge zahlt;
- der Mandatsträger, der der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbstständigen unterworfen ist, aber dessen Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbstständiger beschränkt ist, sodass er dennoch ergänzende Sozialbeiträge zahlen muss, um Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch zu nehmen.

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

Übersicht

In der folgenden Übersicht sind die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Situationen aufgeführt, in denen lokale Mandatsträger als geschützt bzw. nicht geschützt betrachtet werden müssen.

Als nicht geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet:

- der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von weniger als vier Mal das durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2023 entspricht 7.819,96 EUR;
- der Arbeitnehmer oder Beamte mit unbezahltem Vollzeiturlaub;
- der Arbeitnehmer mit vollständigem Zeitkredit ohne Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Selbstständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten überschreitet;
- das Parlamentsmitglied, das ein lokales Mandat ausübt;
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, dessen Ruhestandspension ausgesetzt ist (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist überschritten);
- die Witwe oder der Witwer, deren/dessen Hinterbliebenenpension ausgesetzt ist;
- das Personalmitglied des Unterrichtswesens im System der Bereitstellung vor der Pension, dessen Wartelohn vorübergehend ausgesetzt wird, weil der Lohn des Mandats den Höchstbetrag des zulässigen Einkommens überschreitet;
- die nicht berufstätige Person;
- die ‚unterhaltsberechtigte Person‘, die ausschließlich über ein von dem/der Ehepartner/in abgeleitetes Recht sozialen Schutz genießt;
- der Jugendliche, der das 25. Lebensjahr erreicht und nicht mehr als ‚unterhaltsberechtigte Person‘ betrachtet wird;
- der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbstständigen, der/die sich in einem Mini-Statut befindet.

Als geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet (der NICHT unter das Sozialstatut fällt):

- der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von mindestens dem Vierfachen des durchschnittliche monatliche Mindesteinkommens; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2023 entspricht 7.819,96 EUR;
- der Selbstständige, der Beiträge für die Mitgliedschaft im Hauptberuf zahlt und der während seines Mandats als Selbstständiger tätig bleibt;
- der Arbeitnehmer oder Beamte in vollständiger Laufbahnunterbrechung oder Pflegekredit mit einer Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der mit Zulassung des beratenden Arztes ein lokales Mandat ausübt;
- der arbeitsunfähige Selbstständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten nicht überschritten hat;
- der Mandatsträger, der das lokale Mandat vor dem Eingangsdatum der Pension angenommen hat und der während des Mandats pensionsberechtigt wird;
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der älter als 65 Jahre ist oder mit einer Vollzeitlaufbahn (wenigstens 45 Jahre);
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, der Ruhestandspension erhält (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist nicht überschritten);
- der pensionierte Selbstständige;
- die Witwe oder der Witwer, der/die Hinterbliebenenpension erhält;
- der Arbeitslose oder der Arbeitslose mit Betriebsprämie;
- die Person mit einer anerkannten Behinderung, die Anspruch auf Behindertenbeihilfe hat;
- der Jugendliche unter 25 Jahren, der als ‚unterhaltsberechtigte Person‘ betrachtet wird;
- der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbstständigen, der/die sich in einem ‚Maxi-Statut‘ befindet.

Weitere Fragen oder spezifische Situationen aus der Praxis, die vorstehend nicht aufgeführt sind, können jederzeit dem LSS vorgelegt werden.

Das Sozialstatut

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger ist den persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitslosigkeit und die Kranken- und Invaliditätsversicherung, Zweig Unterhaltsleistungen und Gesundheitspflege, und dem Basisarbeitgeberbeitrag für die provinzialen und lokalen Verwaltungen unterworfen.

Die geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Lohns des Mandatsträgers berechnet und müssen in der DmfA mitgeteilt werden. Auf diesen Lohn wird auch der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit und der Beitrag zum Asbestfonds geschuldet.

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger fällt weder in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors noch in den des öffentlichen Sektors. Dies bedeutet, dass es der lokalen oder provinzialen Verwaltung obliegt, diese Risiken für die Mandatsträger bei der Ausübung ihrer Funktionen abzusichern.

Der nicht geschützte Mandatsträger unterliegt nicht der Pensionsregelung der Arbeitnehmer. Das LSS treibt keine Pensionsbeiträge auf seinen Lohn bei. Die Pension geht direkt zu Lasten der Verwaltung.

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

Geschützte lokale Mandatsträger

Meldung geschützter lokaler Mandatsträger

Die Erklärung eines „**nicht geschützten**“ lokalen Mandatsträgers war bereits in der Vergangenheit obligatorisch. Ab der Meldung 1/2022 müssen auch viele „**geschützte**“ lokale Mandatsträger gemeldet werden. Ihre Vergütungen haben jedoch keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung:

- Es wird eine Dimona**„PMP“**ausgeführt,
  - mit einem Anfangs- und Enddatum, das mit dem Anfangs- und Enddatum des Mandats übereinstimmt,
  - wenn sich der Status des Mandatsträgers im Laufe einer Legislaturperiode oder zwischen Legislaturperioden ändert (von einem geschützten „PMP“ zu einem nicht geschützten „OTH“ oder umgekehrt), muss eine neue Dimona-Periode mit einer anderen Art von Arbeitnehmer geschaffen werden
- eine DmfA-Meldung muss nun auch für die geschützten lokalen Mandatsträger abgegeben werden, mit
  - einer Vollzeitbeschäftigung von 38 Stunden pro Woche (Mandatsträger mit Leistungen) oder 0 Stunden pro Woche (abwesende Mandatsträger - MRA-Code), wie für nicht geschützte lokale Mandatsträger
  - Anzahl der Tage pro Woche des Arbeitsverhältnisses = 5 Tage pro Woche (Mandatsträger mit Leistungen) oder 0 Tage pro Woche (abwesende Mandatsträger), wie für ungeschützte lokale Mandatsträger
  - Art des Arbeitsvertrags = 0, wie bei den ungeschützten lokalen Mandatsträgern
  - Leistungscodes
    - Leistungscode 110 - allgemein
    - Mit der Abgangsentschädigung von Mitgliedern des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums (**geschützte** und **nicht geschützte** lokale Mandatsträger) verbundene Leistungen = 110
  - Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit
    - MRA-Code 510 - alle Abwesenheiten außer disziplinarischer Aussetzung
    - MRA-Code 517 - disziplinarische Suspendierung eines lokalen Mandatsträgers
  - Lohncodes
    - Lohncode 27 - alle Vergütungen mit Ausnahme der Abgangsentschädigung von Mitgliedern des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums
    - Lohncode 28 - Abgangsentschädigung eines Mitglieds des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums
    - Abgangsentschädigungen von Bürgermeistern und Schöffen müssen nicht gemeldet werden

Capelo

Eine Capelo-Meldung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/local_mandatory_capelo_declaration.html*) muss sowohl für **geschützte** als auch für **nicht geschützte** lokale Mandatsträger abgegeben werden, wenn sie eine der folgenden Positionen innehaben:

- Bürgermeister
- Schöffen
- Präsident des ÖSHZ (in der Wallonischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt) und Vorsitzender des Sonderausschusses für soziale Dienste (Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst - BCSD in der Flämischen Region)
- Mitglieder des Ständigen Ausschusses (in der Flämischen Region) und des Provinzkollegiums (in der Wallonischen Region)
- Bezirksbürgermeister (vorerst nur in der Stadt Antwerpen)
- Bezirksschöffe (vorerst nur in der Stadt Antwerpen)

Wenn zwei Mandate kombiniert werden, muss nur das bezahlte Mandat angegeben werden.

Wenn ein gemeldeter lokaler Mandatsträger nicht in den Geltungsbereich von Capelo fällt (z. B. der Vorsitzende eines interkommunalen Unternehmens), muss in der bestehenden Zone „Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/deviantcalculationbase.html*)“ der Wert "1" (= Befreiung) eingetragen werden.

Weitere Informationen finden Sie in dem Arbeitspapier „Meldung lokaler Mandatsträger (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/local_mandatory_capelo_declaration.html*)“.

Parlamentarier

Ab dem 01. Januar 2019 (keine Rückwirkung) wird die parlamentarische Laufbahn auch in der **DmfA** im Hinblick auf die Registrierung in ‚MyCareer‘ und ‚MyPension‘ angegeben. Dazu ist eine Mindestmeldung erforderlich.

Es handelt sich um eine begrenzte Anzahl von in der DmfA bekannten Anmeldern für die Meldung der Mandatsträger eines föderalen oder regionalen gesetzgebenden (Volksvertreter) oder ausführenden (Regierungsmitglieder) Mandats.

Sie werden in **Dimona** mit einem IN zu Beginn des Mandats und einem OUT am Ende des Mandats als Typ Arbeitnehmer ‚**PMP** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*)‘ angegeben.

Da sie nicht zum normalen System der Lohnempfänger gehören, sind für sie keine Beiträge fällig und es werden keine Beiträge über die DmfA eingezogen.

Die Entschädigung für die Ausübung eines parlamentarischen Mandats, die Entschädigung für die zusätzlichen Verantwortlichkeiten bei der Ausübung des Mandats und die Abgangsentschädigung müssen in der **DmfA** angegeben werden mit drei spezifischen **Lohncodes** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*), die Leistungen im Rahmen ihres Mandats als föderales / regionales Parlaments- oder Regierungsmitglied und der von der Abgangsentschädigung gedeckte Zeitraum mit einem spezifischen **Leistungscode** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

Die Abgangsentschädigung muss in separaten Beschäftigungszeilen stehen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Parlamentariern

In der DmfA werden die regionalen und föderalen Parlamentsmitglieder im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“

- mit der Arbeitnehmerkennzahl **406** für ein föderales oder regionales Parlamentsmitglied
- mit der Arbeitnehmerkennzahl **407** für ein föderales Parlamentsmitglied oder regionales Regierungsmitglied

Es muss kein Block Beitrag angegeben werden.

Die Meldung der Parlamentsmitglieder erfolgt immer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag von 38 Stunden/Woche.

Sie fallen in den Anwendungsbereich von Capelo.

Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 beschäftigt sind

Die Beschäftigungsdauer darf die für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Sozialleistungen erforderliche Zeit nicht überschreiten.

Die Person, die auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 ÖSHZ-Gesetz beschäftigt ist, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 in der Region Brüssel-Hauptstadt, der Wallonischen Region und den deutschsprachigen

Gemeinden.

Die Person, die auf der Grundlage von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt ist, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 in der **Region Brüssel-Hauptstadt**, in der **Wallonischen Region** und in den **deutschsprachigen Gemeinden**.

Arbeitssuchende mit befristeter Berufserfahrung in der **Flämischen Region**, die auf der Grundlage von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt werden, gelten als **normale Vertragsarbeiter**, die keinen Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 erhalten. Für sie ist der Beitrag von 1,60 % fällig, wenn der Arbeitgeber die private Urlaubsregelung auf sein Vertragspersonal anwendet.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region und Deutschsprachige Gemeinden

In der DmfA werden die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Region Brüssel-Hauptstadt, der Wallonischen Region und den deutschsprachigen Gemeinden angeworben werden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- **090** für Handarbeiter
- **400** für Angestellte

Für sie gilt eine spezifische Zielgruppenermäßigung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/article60.html*).

Flämische Region

Die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Flämischen Region angeworben werden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- **015** für Handarbeiter
- **495** für Angestellte

Andererseits muss der Code Arbeitnehmerstatus „TW“ in Block 90196 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile PPL“ angegeben werden. Der Code Status „TW“ hat Vorrang vor den anderen eventuellen Status des Arbeitnehmers.

Die spezifische Zielgruppenermäßigung kann nicht mehr angewandt werden.

Der Lohnbegriff

Beschreibung

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, ungeachtet dessen, ob der Vorteil vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährt 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 Existenzsicherung).

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 Existenzsicherung ausgezahlt), als auch andere Situationen, in denen die Zuweisung aufgrund von Leistungen erfolgt, die im Rahmen des Arbeitsvertrags erbracht wurden, der mit dem Arbeitgeber geschlossen wurde oder mit der Funktion in Zusammenhang steht, die der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber bekleidet.

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 Urlaubsgeld** 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 **Wiederbeschäftigungsentschädigung**, die an bestimmte durch Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf die **Viertagewoche gemäß** 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

Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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 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 den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit nicht ausreichender Kündigungsfrist;
- die durch den 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 durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der statutarischen Anstellung;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;
- Schutzentschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Personalvertretern (Art. 16-18 des Gesetzes vom 19.03.1991);
- Schutzentschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Gewerkschaftsvertretern (Art. 20 KAA Nr. 5 vom 24.05.1971);
- Entschädigung für geworbene Kunden eines Handelsvertreters;
- Nichtwettwerbsentschädigungen 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;
- Ergänzungsentschädigungen 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 K. E. 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 (Art. 33 des Gesetzes vom 03.07.1978).

Die Entschädigungen, die als Lohn betrachtet werden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html*), werden in der DmfA mit dem Lohncode 3 und für den entsprechenden Zeitraum mit dem Leistungscode 1 angegeben.

Weitere Informationen finden Sie in der Beschäftigungszeile der DmfA (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*).

Urlaubsgeld

Informationen zum Urlaubsgeld, das einem **Angestellten** auszuzahlen ist, erhalten Sie bei einer der Außendirektionen der Aufsicht über die Sozialgesetze (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552*) des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (BASK). Der FÖD Soziale Sicherheit bleibt für die allgemeinen Informationen zur Urlaubsgesetzgebung für Angestellte verantwortlich.

Für Informationen über das Urlaubsgeld eines **Arbeiters** verweisen wir auf das Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU) (*https://www.rjv.fgov.be/nl/vakantiegeld*).

Einfaches Urlaubsgeld

bei einem **Angestellten** ist das Einfache Urlaubsgeld der Teil des Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Der Arbeitgeber zahlt diese Tage einfach weiter. 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 Lohn für ihre Urlaubstage wird nicht zum Zeitpunkt, an dem sie Urlaub nehmen, vom Arbeitgeber bezahlt, sondern durch das LAJU. Hierfür werden zusätzlich zum Grundbeitrag des Arbeitgebers von 5,57 % für die Jahresurlaubsregelung hinzugefügt und 10,27% über eine jährliche Urlaubsabrechnung einbehalten.

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

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsrechnungsjahr (n-1) Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des einfachen Urlaubsgeldes, von dem bereits Beiträge an das LSS bezahlt wurden, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen, das er im Urlaubsjahr (n) angeben muss. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist 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 keine LSS-Beiträge kassiert wurden).

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108 des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug des Urlaubskontos des Arbeitnehmers angegeben wird, das der Arbeitgeber unter der elektronischen Anwendung „Konsultation des Urlaubsbestands (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/cova/index.htm*)“ einsehen kann.

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

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

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.

Sonderregelungen

Angestellten gezahltes Abgangsurlaubsgeld

Der Arbeitgeber schuldet des Angestellten in einigen Fällen Abgangsurlaubsgeld. Das Abgangsurlaubsgeld entspricht 15,34 % des Bruttolohns und setzt sich zusammen aus dem einfachen Abgangsurlaubsgeld (= 7,67 %) und dem doppelten Abgangsurlaubsgeld (= 7.67 %). 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 Abgangsurlaubsgeld wird für das laufende Jahr (Urlaubsjahr) und gegebenenfalls noch für das Vorjahr (Urlaubsrechnungsjahr) ausgezahlt.

- im Dezember des Jahres, in dem:
  - der Angestellte seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber verringert (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzeit-Zeitkredit usw.).

  Der Arbeitgeber bezahlt das Urlaubsgeld, das gegebenenfalls noch auf der Grundlage des Bruttolohns des Vorjahres geschuldet wird. 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 Urlaubsgeld bezahlen muss. Weitere Informationen finden Sie im folgenden Beispiel.

Das einfache Urlaubsgeld ist zum Zeitpunkt der Auszahlung sozialversicherungspflichtig und wird mit dem DmfA-Lohncode 7 gemeldet. Die dem Urlaubsgeld entsprechenden Leistungen müssen in der Meldung nicht angegeben werden. Das doppelte Urlaubsgeld wird auf der Ebene des gesamten Unternehmens in der DmfA gemeldet (Arbeitnehmerkennzahl 870 - beitragspflichtiger Teil).

Wenn der Angestellte, der Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem neuen Arbeitgeber nimmt, gilt das Folgende:

Der neue Arbeitgeber berechnet ein Urlaubsgeld so, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres für ihn gearbeitet hätte und kann das Abgangsurlaubsgeld auf den berechneten Betrag anrechnen (der Abzug darf den Betrag des Urlaubsgeldes für die vom Angestellten in Anspruch genommenen Urlaubstage nicht überschreiten). Sozialversicherungsbeiträge werden nur aus der Differenz zwischen dem berechneten Urlaubsgeld und dem Abgangsurlaubsgeld fällig.

Der neue Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der Meldung mit Leistungscode 1 und das einfache Abgangsurlaubsgeld - in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird - mit dem DmfA-Lohncode 12 an. Wenn der Lohn beim neuen Arbeitgeber höher ist und dieser selbst noch Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er das einfache Urlaubsgeld mit dem DmfA-Lohncode 1 und das doppelte Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil) auf Arbeitgeberebene an.

Die Summe der mit den Lohncodes 1 und 12 (DmfA) angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Der neue Arbeitgeber muss das Abgangsurlaubsgeld einmalig verrechnen, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt:

1. Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Urlaubsgeld bei seinem Ausscheiden vollständig verrechnet wurde, aber er hat noch einige Urlaubstage offen. Der Arbeitgeber muss die Abrechnung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags korrigieren, indem er die Abrechnung für das Quartal ändert, in dem der Angestellte seinen Haupturlaub genommen hat.
2. Ein Angestellter nimmt einige Tage Urlaub, verlässt aber den Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub genommen hat. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis muss der Arbeitgeber noch das vom alten Arbeitgeber gezahlte Urlaubsgeld für die bereits genommenen Urlaubstage verrechnen, indem er die Erklärung für das Quartal, in das diese Tage fielen, ändert.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Leiharbeitnehmern, zeitweiligen Arbeitnehmern, bezuschussten Vertragsbediensteten, Ersatzkräften des öffentlichen Sektors und Arbeitnehmern nach Artikel 60 gezahlt wird

Es betrifft ausschließlich:

- zeitweilige Arbeitnehmer (in der Meldung mit Code „T“ angegeben)
- Aushilfskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987
- bezuschusste Vertragsbedienstete
- vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind.

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 mit dem DmfA-Lohncode 11 angegeben werden.

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

1. **der Angestellte wird als Aushilfskraft, zeitweiliger Arbeitnehmer, BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist, 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 vollständigen Betrag einfaches Urlaubsgeld, den er mit DmfA-Lohncode 1 angibt. Die Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist, können aber auf den Betrag des einfachen Urlaubsgelds die jeweiligen Zielgruppenermäßigungen anwenden. Bei der Zahlung des einfachen Urlaubsgelds an den Angestellten berücksichtigt der Arbeitgeber das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte von seinem alten Arbeitgeber erhalten hat. Siehe auch das Beispiel.
2. **der Angestellte wird als gewöhnlicher Angestellter eingestellt (= keine Aushilfskraft, zeitweiliger Arbeitnehmer…)**
   . 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 Meldung mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld (in einem solchen Fall beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird) gibt er unter dem DmfA-Lohncode 12 an. Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit DmfA-Lohncode 1 angegeben. Die Summe der mit den DmfA-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.

Öffentlicher Sektor

Eine spezifische Urlaubsregelung gilt in der Regel für statutarisches und Vertragspersonal des öffentlichen Dienstes. In der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors ist das Urlaubsrechnungsjahr gleich dem Urlaubsjahr, und die Berechnung und Auszahlung des Urlaubsgeldes beziehen sich auf dasselbe Jahr. Bei Ausscheiden aus dem Dienst kann kein Abgangsurlaubsgeld für ausscheidende Angestellte ausbezahlt werden.

Die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die einer Gemeinde untergeordneten Einrichtungen können für ihre Vertragspersonalmitglieder, die keine BVB sind, zwischen der Urlaubsregelung für den öffentlichen Dienst oder der Urlaubsregelung für den privaten Sektor wählen. Im letzteren Fall gilt das private System der Angestellten sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.

Ergänzendes (europäisches) 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 wenigstens 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.

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 % (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.html*) ab, behält aber keine Arbeitgeberbeiträge ein. Der Arbeitgeber gibt das ergänzende Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 auf Unternehmensebene an. 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 gilt auch für das ergänzende Urlaubsgeld.

Beispiele DmfA und Berechnung von Ermäßigungen

Beispiel - Urlaubsgeld für einen Angestellten, der während des Urlaubsrechnungsjahres Leistungen als Arbeiter erbracht hat

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf dem Auszug seines Urlaubskontos 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 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %).

Er wird als Angestellter bei Arbeitgeber B eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub. Arbeitgeber B darf 5/20 von 8/108 des Betrags, auf den Arbeitgeber A Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d. h. {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} bzw. 287,04 EUR.

Er arbeitet anschließend bei Arbeitgeber C und nimmt dort 15 Tage Urlaub. Arbeitgeber C darf 15/20 von 8/108 des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} bzw. 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

Beispiel - Auszahlung des Abgangsurlaubsgeldes

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28.02.2017. Er hat im Jahr 2017 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete beim Arbeitgeber von (vor) Januar 2016 bis einschließlich Februar 2017. Für die 12 im Jahr 2016 gearbeiteten Monate verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich der Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2017 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2017 und 2018 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2017.

Für das Urlaubsjahr 2017 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2016. 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 2018 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsrechnungsjahres 2017 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld 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 2017 gibt der Arbeitgeber in der Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurlaubsgeld mit DmfA-Lohncode 7 und ohne Leistungen an. Den Betrag des doppelten Urlaubsgelds, für den der besondere Arbeitnehmerbeitrag geschuldet wird, nimmt der Arbeitgeber in seine Meldung auf.

2. Ermäßigungen

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

Beispiel - Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes beim neuen Arbeitgeber

Der neue Arbeitgeber kann das Abgangsurlaubsgeld, das im Laufe des Jahres 2017 vom alten Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Annahme: geringerer Lohn beim neuen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 01.04.2017 erneut als Angestellter arbeiten und sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

Im Juni 2017 nimmt der Arbeitnehmer 14 Tage Haupturlaub und arbeitet 7 Tage. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der alte 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 1.656,72 EUR für Juni 2017 mit dem DmfA-Lohncode 12 an und 143,28 EUR mit dem DmfA-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 2016 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, 143,28 EUR, die mit dem DmfA-Lohncode 1 angegeben sind, und 1.656,72 EUR, die mit dem DmfA-Lohncode 12 angegeben sind, um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Arbeitnehmerbeitrag (13,07 % x 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berechnen, und der Arbeitgeber kann den Saldo des Arbeitsbonus nicht mehr verrechnen, weil das Quartal zu Ende ist.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

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

Zweites Annahme: höherer Lohn beim neuen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2017 eine neue Stelle als Angestellter und sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

im Mai 2017 nimmt der Arbeitnehmer 15 Tage Urlaub und arbeitet 6 Tage. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige Verrechnung des einfachen Abgangsurlaubsgelds für das Urlaubsjahr 2017 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2017 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit DmfA-Lohncode 12 und 1.307,83 EUR mit DmfA-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 EUR (92 % von 4.000,00 EUR) abzüglich des doppelten Abgangsurlaubsgelds in Höhe von 2.692,17 EUR. Der neue Arbeitgeber schuldet dem LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 132,43 EUR [13,07 % von 3.400,00 EUR (= 4.000,00 EUR x 85 %) abzüglich 13,07 % von 2.386,80 EUR (vom alten Arbeitgeber gezahlt)].

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den DmfA-Lohncodes 1 und 12, um die Referenzlöhne zu berechnen.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 03.10.2016 bis einschließlich 02.01.2017 als Aushilfskraft tätig war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurlaubsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der Meldung mit dem DmfA-Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 03.01.2017 als „normaler“ Angestellter angegeben wird und im März 2017 fünf Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgeber auf der Meldung Folgendes an:

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

- mit DmfA-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 Vollzeitbasis (5 Tage pro Woche) und 2014 noch ein halbes Jahr auf Vollzeitbasis. Am 01.07.2014 arbeitet der Angestellte nur noch auf Halbzeitbasis (5 halbe Tage pro Woche). In diesem Halbzeitsystem 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 halbzeitlicher Basis im gleichen System arbeitet, hat er Anspruch auf 4 Wochen zu 5 halben Urlaubstagen und ein doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des Bruttomonatsgehalts (ein halbzeitliches Monatsgehalt). Für seine Leistungen auf Vollzeitbasis im Urlaubsrechnungsjahr 2014 hat der Angestellte zudem Anspruch auf 5 volle Urlaubstage.

Im Dezember 2015 folgt 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, der BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder ein Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist, ist

Ein Angestellter (BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist) verdient 2.000 EUR pro Monat, beendet seinen Dienst am 31.03.2015 und hat im Urlaubsjahr 2015 bereits 10 Urlaubstage aufgenommen. Der Arbeitgeber berechnet das einfache Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2015 und 2016:
- einfaches 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 Beiträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 460,20 EUR (= 7,67 % x 2.000 EUR x 3 Monate).
- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2015 = 7,67 % x Bruttolohn für 2014 (für die Periode vom 01.01.2014 bis einschließlich 31.12.2014). Der Angestellte nahm im Urlaubsjahr 2015 10 Urlaubstage. Es werden keine Beiträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 Monate x 10/20).
Der alte Arbeitgeber muss das einfache Abgangsurlaubsgeld ohne Leistungen mit dem DmfA-Lohncode 11 (keine Beiträge) angeben.
Der Arbeitnehmer (BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist) erhält auch doppeltes Urlaubsgeld, das in der DmfA mit der Kennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil) auf Unternehmensebene angegeben werden muss.

Der Arbeitnehmer tritt am 1.4.2015 als BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist, in den Dienst eines neuen Arbeitgebers.
Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1.079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung Folgendes an:
- mit DmfA-Lohncode 1 den vollständigen Bruttolohn von 2.000 EUR, der normalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen unterworfen ist, wobei aber der Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist, auf diesen Bruttolohn die jeweilige Zielgruppenermäßigung anwenden kann. -
mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil) auf Unternehmensebene an.

Der Angestellte nimmt am 1.4.2015 ein Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber als regulärer Angestellter auf
. Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1.079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung Folgendes an:
- mit DmfA-Lohncode 12: 920,40 EUR, den Betrag, den der alte Arbeitgeber als einfaches Abgangsurlaubsgeld bezahlte und den der neue Arbeitgeber vom Betrag des einfachen Urlaubsgelds, das er zahlen muss, abziehen kann. Er zahlt darauf keine Beiträge.
- mit DmfA-Lohncode 1: 1.079,60 EUR, den Betrag, den der alte Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (und auf den Beiträge zu zahlen sind).
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 ()beitragspflichtiger Teil auf Unternehmensebene auf Arbeitnehmerebene an.

Beispiel - zusätzliche Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

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:
- einfaches Urlaubsgeld für 2 Wochen, das 750,00 EUR (10/20 x 1.500,00 EUR) entspricht.

- doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 690,00 EUR (= 6/12 x 92 % x 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).
Mit DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 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.
Ein Betrag von EUR 291,03 (EUR 315,00 x 85/92) wird unter der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 angegeben. Für diesen Betrag schuldet der Angestellte den Beitrag von 13,07 %.

Zusätzliche Informationen DmfA - Abgangsurlaubsgeld für Angestellte
In der DmfA wird das Abgangsurlaubsgeld für Angestellte im Feld 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ wie folgt angegeben:

Art
Arbeitnehmer

	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	Einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, auf einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld - Nicht auf Abgangsurlaubsgeld	Code 1 Code 12
Zeitarbeitspersonal oder Zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes	ja	nein	Code 11	Als Leiharbeiter oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes	Einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	Ja, auf vollständiges einfaches Urlaubsgeld	Code 1

	Abgang			**Neueinstellung**			
	Ausschließlich Abgangsurlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmfA Entlohnungs-Code	Qualität	Einfaches Urlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmfA Entlohnungs-Code
Leiharbeitspersonal oder Zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes	ja	nein	Code 11	Als normaler Angestellter	Einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, auf einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld - Nicht auf Abgangsurlaubsgeld	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 oder auf pauschaler Basis geschätzt:

Übersicht über die Pauschalbeträge nach Art des Vorteils	
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
Bereitstellung eines stationären oder mobilen PCs	- 72,00 EUR pro Jahr und pro Gerät
Bereitstellung eines Mobiltelefons oder Tablet-PCs	- 36,00 EUR pro Jahr und pro Gerät
Bereitstellung eines Internetanschlusses (fest oder mobil)	- 60,00 EUR pro Jahr (pro Arbeitnehmer wird maximal ein Anschluss/Abonnement berechnet)
Bereitstellung eines festen oder mobilen Telefonabonnements	- 48,00 EUR pro Jahr und pro Abonnement
Unterkunft (1 in eine Wohnung integriertes Zimmer)	- 0,74 EUR pro Tag
Unterkunft (mehrere Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio)	- keine pauschale Veranschlagung (LSS basiert auf dem tatsächlichen Mietwert der Unterkunft)
Wohnung (Hausmeister)	- steuerliche pauschale Veranschlagung

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.

Pauschale Veranschlagung für PC - Internet - Mobiltelefon - Telefonabonnement

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Wenn der Arbeitnehmer eine Selbstbeteiligung für den bereitgestellten Vorteil bezahlt, wird diese Selbstbeteiligung vom Pauschalbetrag abgezogen. Da separate Pauschalbeträge für die verschiedenen Vorteile gelten (das Gerät, das Abonnement und das Internet) darf nur der Pauschalbetrag, für den der Arbeitnehmer aufkommt, verringert werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber vereinbart mit seinem Arbeitnehmer, dass dieser mit einem bereitgestellten Mobiltelefon unbegrenzt privat telefonieren darf, dafür aber 10,00 EUR pro Monat an seinen Arbeitgeber zahlen muss. Dieser Betrag darf nur vom Pauschalbetrag für das Telefonabonnement abgezogen werden, nicht vom Pauschalbetrag für das Gerät oder die Internetnutzung. Der Saldo des Arbeitnehmerbeitrags (6,00 EUR pro Monat) darf nicht von einem der anderen Pauschalbeträge abgezogen werden.

Als allgemeine Regel gilt, dass ein Arbeitnehmerbeitrag vom Pauschalbeitrag für das Quartal abgezogen werden darf, in dem der Arbeitnehmer den Beitrag zahlt. Das LSS akzeptiert auch, dass einmalige Beiträge (z. B. der Arbeitnehmer zahlt einen einmaligen Betrag zu dem Zeitpunkt, an dem ihm das Gerät zur Verfügung gestellt wird) auf den Pauschalbetrag für das Quartal angerechnet werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Beitrag gezahlt hat und die Pauschalbeiträge der drei darauffolgenden Quartale.

Der Arbeitgeber, der mehrere Vorteile wie PC, Mobiltelefon und Telefonabonnement kostenlos bereitstellt, muss für **jeden Vorteil eine separate** pauschale Schätzung abgeben und diesen **kumulativ** in Rechnung stellen. Ein kostenlos bereitgestellter Internetanschluss wird dagegen pro Arbeitnehmer nur einmal in Rechnung gestellt.

Ausnahme: Wenn ein Arbeitgeber ein System einrichtet, in dem der Arbeitnehmer seinen kompletten privaten Telefongebrauch korrekt bezahlt, müssen kein Vorteil für das Telefonabonnement (4,00 EUR/Monat) und ebenso wenig ein Vorteil für das Gerät (3,00 EUR/Monat) angegeben werden. Dabei spielt keine Rolle, welches System gehandhabt wird (2 SIM-Karten, ein System, in dem der Arbeitnehmer mit einem Gerät angibt, dass es sich um ein Privatgespräch handelt, eine gerechtfertigte Pauschale für die berufliche Nutzung, wobei der Arbeitnehmer den über den Pauschalbetrag hinausgehenden Betrag bezahlt, …), und auch nicht, ob der Arbeitnehmer seinen privaten Anteil direkt an den Anbieter oder an seinen Arbeitgeber bezahlt.

Beispiele

	72	36	60	48	Summe in EUR
PC und Internet zu Hause	x		x		132
Ein Laptop, Internetanschluss zu Hause und ein Internetanschluss am Zweitwohnsitz	x		x		132
Mobiltelefon mit Abonnement		x		x	84
Smartphone mit Abonnement und Internetzugang		x	x	x	144

Nur Abonnement für Smartphone mit Internetzugang			x	x	108
Smartphone, Tablet-PC ohne Mobilfunkmodul (Telefonieren per App) und Abonnements mit Internetzugang		2 x	x	x	180
Smartphone und Laptop mit Abonnements und Internetzugang	x	x	x	x	216
Smartphone und Tablet-PC mit Mobilfunkmodul und Abonnements mit Internetzugang		2 x	x	2x	228
Abonnement für Mobilfunk (Verwendung des eigenen Mobiltelefons)				x	48
Ein Desktop, ein Laptop, Internetanschluss zu Hause und ein mobiles Internetabonnement	2 x		x		204

Pauschale Schätzung des Werts einer Hausmeisterwohnung

Ein Hausmeister ist ein Personalmitglied, das Leistungen im Bereich der Bewachung und Beaufsichtigung eines Gebäudes (z. B. einer Fabrik, eines Sportzentrums, …) erbringt. Wenn ihm kostenlos eine Wohnung zur Verfügung gestellt wird, die Teil des betreffenden Gebäudes oder untrennbar mit diesem verbunden ist, bestimmt das LSS - sowie der FÖD Finanzen - den Wert dieser kostenlosen Unterkunft und der kostenlosen Heizung und Beleuchtung auf der Grundlage der pauschalen Veranschlagung bestimmt in Artikel 18, §3, 2° und 4° des K. E./Einkommensteuergesetzbuch 1992. (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0008*)

Immobilien

Der Wert des jährlichen Vorteils einer Wohnung, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird auf der Grundlage des Katastereinkommens festgestellt. Der Wert des Vorteils wird pauschal auf 100/60 des Katastereinkommens festgelegt, multipliziert mit zwei.

Bei einer möblierten Wohnung wird der Vorteil um zwei Drittel erhöht.

Der Indexierungskoeffizient des Katastereinkommens wird gemäß Artikel 518 des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 festgelegt und beträgt für das Jahr 2023 2,0915.

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Heizung und Elektrizität

Der steuerliche Wert des Vorteils der kostenlosen Heizung und kostenlosen Elektrizität in einer Wohnung, die kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird anders bestimmt für das leitende Personal und die anderen Personalmitglieder.

Da das LSS nur die steuerliche Bewertung für die Wohnung eines Hausmeisters akzeptiert, gilt in der Regel der Schätzwert für „die anderen Personalmitglieder“. Ab dem 1. Januar 2022 ist diese steuerliche Bewertung auf Fälle beschränkt, in denen Strom und/oder Heizung zusammen mit der unentgeltlichen Überlassung einer Wohnung unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für das Jahr 2023 betragen die Pauschalbeträge

- für das leitende Personal
  - 2.330,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
  - 1.160,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.
- für die anderen Personalmitglieder
  - 1050,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
  - 520,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Öffentlicher Sektor

Für den Pförtner einer öffentlichen Verwaltung gelten die steuerlichen Bewertungsregeln, es sei denn, eine zwingende Regelung verlangt eine andere Bewertung.

Beschränkung des als Sachleistungen ausgezahlten Lohns

Eine Auszahlung in Sachleistungen (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657*) wird durch das Lohnschutzgesetz streng reglementiert. Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden, ihr Schätzwert ist jedoch schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung mitzuteilen.

Der Teil des Lohns, der in Form von Sachleistungen gezahlt wird, ist auf höchstens 20 % des Bruttolohns beschränkt. Wenn der Arbeitgeber einem Hausmeister eine Wohnung zur Verfügung stellt, dürfen die Sachvorteile höchstens 40 % des Bruttolohns betragen.

Kosten

Erstattung von Kosten

Vom Lohnbegriff sind Beträge ausgeschlossen, die eine Erstattung von Kosten darstellen, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Eine Kostenentschädigung wird nur von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit, wenn die drei folgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllt werden:

- die Kosten entstehen im Rahmen des Dienstverhältnisses;
- die Kosten sind real;
- die Richtigkeit der Ausgaben kann vom Arbeitgeber anhand von Beweisstücken belegt werden.

Im Falle einer Beanstandung liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die tatsächlichen Kosten und die Richtigkeit der Ausgaben nachzuweisen.

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	noch zu veröffentlichender Betrag für das 4. Quartal 2022	- 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 (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem Speed-Pedelec	0,27 EUR/km	- für beruflich bedingte Fahrten kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad oder das Speed-Pedelec 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, wie Waschplätze, Speiseräume oder Toiletten, 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.

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
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 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2023011002&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1*) Kategorie 2 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2023011002&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1*)	pauschale Tagesvergütung - entspricht der Kostenrealität maximale Unterkunftskosten - auf der Grundlage von Belegen bis zu dem für das betreffende Land festgelegten Höchstbetrag Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen. 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~~

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Internationaler Transport	Aufenthaltsentschädigungen + AASO-Entschädigung + Ergänzungsentschädigung	Die Ergänzungsentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern: - die Ergänzungsentschädigung 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 Liste (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top*)). 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	145,81 EUR/Monat (142,95 EUR für den Zeitraum vom 1. September 2022 bis zum 30. November 2022)	-siehe „Entschädigung für die Arbeit im Homeoffice“
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Bürokosten: Heimarbeiter (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html*) (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. Ab dem 1. Juni 2022 läuft diese Regelung aus, und die Entschädigung kann nur noch denjenigen Arbeitnehmern gewährt werden, denen sie bereits vor diesem Datum gewährt wurde, und solange der Anteil der Telearbeit nicht steigt.
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von **Arbeitskleidung**	2,04 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**	2,04 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	1,02 EUR/Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts …) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
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.

Entschädigung für die Arbeit im Homeoffice

Hinsichtlich der Qualifikation der Bereitstellung von Material und Rückzahlungen im Rahmen von Kosten für die Heimarbeit folgt das LSS vollständig den in Rücksprache zustande gekommenen Grundsätzen, wie in dem am 26. Februar 2021 vom FÖD Finanzen veröffentlichen Rundschreiben aufgenommen (**Rundschreiben 2021/C/20 (*https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#%21/document/9ab46041-d0bf-4438-b707-e7b847c4794c*)**). Die in diesem Rundschreiben enthaltenen Prinzipien sind der Art und Weise, wie das LSS diese Kostenerstattung bereits in der Vergangenheit angewendet hat, sehr ähnlich.

Das bedeutet auch, dass **bei Zweifeln darüber, ob etwas bei der Erstattung von Aufwendungen, von denen man annimmt, dass sie vom Arbeitgeber getragen werden, als Lohn zu betrachten ist oder nicht, in erster Linie auf dieses Rundschreiben verwiesen wird.**

Im Großen und Ganzen geht es in diesem Rundschreiben um:

- Erstattungen
  - Bürokosten
  - Kosten für Büromöbel/Computerausstattung
  - Kosten für die berufliche Nutzung von Internetanschluss und Abonnement
  - Kosten für die berufliche Nutzung des privaten Computers
  - Kosten für die berufliche Nutzung eines eigenen zweiten Bildschirms, Druckers/Scanners **ohne** privaten Computer (mit einem neuen Festbetrag von 5,00 EUR/Monat pro Gerät und maximal 10,00 EUR/Monat für alle Geräte zusammen)
- Vorteil aus der Bereitstellung von
  - Büromöbeln/Computerausstattung.

Es handelt sich um

- Arbeit im Homeoffice,
  - d. h. Arbeit, die in den Privaträumen des Arbeitnehmers ausgeführt werden, die aber auch am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ausgeführt werden kann
  - an normalen Arbeitstagen und während der normalen Arbeitszeiten.

Ein Arbeitgeber kann Arbeitnehmern, die **strukturell** und **regelmäßig** einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus leisten, eine **Bürokostenpauschale** von bis zu 148,73 EUR pro Monat gewähre, sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte. Strukturell und regelmäßig bedeutet das Äquivalent von 1 Arbeitstag pro Woche sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte. Dies kann auf **monatlicher Basis** auf verschiedene Art und Weise organisiert werden (ohne verhältnismäßige Berechnung):

- 1 Kalendertag/Woche
- 2 halbe Arbeitstage: Woche
- 2 Stunden/Tag in einer 5-Tage-Woche
- 1 Woche/Monat.

Der Betrag von 148,73 EUR ist ein Höchstbetrag. Daher kann ein geringerer Betrag zuerkannt werden, aber es ist nicht zwingend erforderlich, den Betrag im Falle einer Teilzeitarbeit anteilig zu zahlen.

Darüber hinaus kann ein Zuschlag gewährt werden

- von maximal EUR 20,00/Monat für die berufliche Nutzung eines privaten Internetanschlusses und Abonnements **UND**
- von bis zu EUR 20,00/Monat für die berufliche Nutzung des privaten Computers mit Peripheriegeräten
  - **ODER** von maximal 10,00 EUR/Monat für die berufliche Nutzung eines privaten zweiten Bildschirms, Druckers/Scanners **ohne** privaten Computer (5,00 EUR/Monat pro Gerät für maximal 3 Jahre).

10 %-Übergangsregel für Telearbeitnehmer:

Für Telearbeiter, die im Sinne des KAA Nr. 85 von zu Hause aus arbeiten, kann eine Zulage in Höhe von 10 % des Bruttolohns für die Tage der Telearbeit zur Erstattung ihrer Kosten berechnet werden. Diese Ausgleichsregelung tritt jedoch am 1. Juni 2022 außer Kraft. Dies bedeutet, dass es ab Juni 2022 nicht mehr möglich ist, die 10 %ige Zulage für Heimarbeitstage in das System einzubringen.

Diese Regelung enthält die ausdrücklichen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um in den Genuss dieser steuerlichen Sonderregelung zu kommen (siehe unten), und sieht vor, dass den unter diese Regelung fallenden Arbeitnehmern bestimmte Kosten steuerfrei erstattet werden können.

Ausländische Führungskräfte und Forscher

Ab dem 1. Januar 2022 werden tiefgreifende Änderungen der **Steuerregelung für ausländische Führungskräfte** und **Forscher** vorgenommen. Die neue Regelung ist in Art. 13 ff. des Programmgesetzes vom 27. Dezember 2021 (BS 31/12/2021) enthalten und wird in das Einkommensteuergesetzbuch eingefügt.

Diese Regelung enthält die ausdrücklichen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um in den Genuss dieser steuerlichen Sonderregelung zu kommen (siehe unten), und sieht vor, dass den unter diese Regelung fallenden Arbeitnehmern bestimmte Kosten steuerfrei erstattet werden können.

Es wird zwischen einer Reihe von Kosten unterschieden, die auf der Grundlage von Belegen erstattet werden können:

- die Umzugskosten nach Belgien;
- die Kosten für die Einrichtung der Wohnung;
- die Kosten der Schulausbildung der Kinder;

und eine Reihe von wiederkehrenden Kosten, die pauschal erstattet werden können:

- die Mehrkosten für eine Wohnung in Belgien im Vergleich zum Herkunftsland;
- die mit dem Leben in Belgien verbundenen Mehrkosten im Vergleich zum Herkunftsland;
- die Kosten für private Reisen ins Herkunftsland.

Der Pauschalbetrag darf 30 % des Gehalts und 90.000,00 EUR pro Jahr nicht überschreiten.

Die im Rahmen dieser Regelung erstatteten tatsächlichen Kosten und Pauschalbeträge sind ebenfalls sozialversicherungsfrei.

Da es sich um eine **Kostenerstattung** handelt, für die keine Beiträge zu entrichten sind, muss ihr Betrag nicht in der DmfA angegeben werden.

Ab dem ersten Quartal ist es jedoch obligatorisch, die Personen, für die diese besondere Steuerregelung gilt, in der DmfA mit einem bestimmten „Status (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*)“-Code „**FE** “ zu kennzeichnen.

Dieses neue Gesetz ersetzt das frühere Steuergesetz, enthält jedoch eine Reihe wichtiger Unterschiede. So ist die Höchstdauer des Status auf 5 Jahre begrenzt (einmalig verlängerbar auf 8 Jahre), und es gelten strengere Bedingungen, wie z. B. dass man vor Aufnahme der Beschäftigung in Belgien nicht länger als 60 Monate in einem Umkreis von 150 Kilometern von der Grenze gewohnt haben darf und dass man für den Status als Führungskraft ein jährliches Bruttogehalt von mindestens 75.000 EUR (ohne Berücksichtigung der oben genannten Kosten) beziehen muss.

Für alle Fragen zu den Voraussetzungen, unter die dieser Status fällt, und zu den genauen Bedingungen und der Berechnungsmethode der verschiedenen Aufwandsentschädigungen verweist das LSS auf den FÖD Finanzen. Diese Regelung ist im Steuerrundschreiben 2022/C/47 (*https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/public/fisconet/document/7cf8da23-4ba1-46a8-a5a6-0935dba7db83*) enthalten.

Die neue Regelung enthält auch eine Übergangsregelung für diejenigen, die Ende 2021 unter die (frühere) besondere Steuerregelung fallen. Diese **Übergangsregelung** und die **Abschaffung** des früheren Systems werden im Steuerrundschreiben 2022/C/9 (*https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/3dc53f95-4a2d-4d3b-8de7-b9b0d38a18c6*) behandelt.

Kilometererstattung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und für beruflich bedingte Fahrten

Ab dem 1. Oktober 2022 wird für den föderalen öffentlichen Dienst ein neues vierteljährliches Kilometergeld berechnet. Dieser Betrag ist auch der Höchstbetrag, der als Aufwandsentschädigung LSS-frei für Pendler- und Berufsfahrten mit dem Privatfahrzeug akzeptiert wird.

Außerdem wird die Kilometerentschädigung rückwirkend für den **Zeitraum vom 1. März 2022 bis zum 30. Juni 2022** auf **0,4020 EUR/km** erhöht. Das heißt, wenn eine Kilometerentschädigung in Höhe des Höchstbetrags der freigestellten Leistung gewährt wurde, können die gewährten Kilometerentschädigungen auf diesen Betrag angehoben werden, ohne dass dies Auswirkungen auf die Nicht-Anwendung der Beitragspflicht hat.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Kilometerpauschale für die Nutzung des Privatwagens im Jahr 2022 und im ersten Quartal 2023 wie folgt aussieht:

- vom 1. Januar 2022 bis 28. Februar 2022: 0,3707 EUR/km
- vom 1. März 2022 bis 30. Juni 2022: 0,4020 EUR/km
- vom 1. Juli 2022 bis 30. September 2022: 0,4170 EUR/km
- vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022: 0,4201 EUR/km
- vom 1. Januar 2023 bis 31. März 2023: 0,4259 EUR/km.

Mobilitätsprämien

In Branchen, in denen der Arbeitsplatz nicht ortsgebunden ist, gibt es manchmal ein pauschales System zur Erstattung von Reisekosten, das in der Regel als Mobilitätsprämie bezeichnet wird. Diese Leistung ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen, wenn die folgenden 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 0,1579 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, ob per KAA festgelegt oder nicht, die den Betrag von 0,1579 EUR für eine bestimmte Bewegung übersteigt, gilt in vollem Umfang als Lohn.

Fällt der Arbeitgeber nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen, so ist die Vergabe entsprechend zu regeln:

- durch eine auf der Ebene des zuständigen Verhandlungsausschusses geschlossene Protokollvereinbarung oder
- nach dem von der paritätischen Kommission gemäß Artikel 30 oder Artikel 31 des Gesetzes vom 21. März 1991 über die Reform bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen angenommenen Plan.

Damit eröffnet sie den öffentlichen Wirtschaftsunternehmen die Möglichkeit, das System der Mobilitätsprämien auch für jene Arbeitnehmer zu nutzen, die keinen festen Arbeitsplatz haben.

Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

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.

Gebrauch eines Betriebsfahrzeugs

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*) geschuldet, der vom CO_2-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt.

Mobilitätsbudget

Arbeitgeber

- Der Arbeitgeber muss über einen **ununterbrochenen** Zeitraum von **wenigstens 36 Monaten** ein oder mehrere Betriebsfahrzeuge zur Verfügung gestellt haben; es gilt eine Ausnahmeregelung für diesen Zeitraum für Unternehmen, die noch keine 36 Monate bestehen (ausgenommen der Fortsetzung der Aktivitäten einer natürlichen oder anderen Rechtsperson). Diese neuen Arbeitgeber können ebenfalls das Mobilitätsbudget einführen, wenn sie einem oder mehreren Arbeitnehmern ein Betriebsfahrzeug zur Verfügung stellen.
- Der Arbeitgeber muss **eine Einführung des Mobilitätsbudgets im Unternehmen bereitstellen**, es bekannt machen und eventuelle Bedingungen mitteilen.

Arbeitnehmer

- Ab dem 1. Januar 2022 kann der Arbeitnehmer sofort einsteigen, auch wenn er vorher keinen Dienstwagen hatte oder keinen Anspruch auf einen solchen hatte.
- Der Arbeitnehmer, der über verschiedene Betriebsfahrzeuge verfügen kann, kann das Mobilitätsbudget nur im Austausch gegen ein (1) Betriebsfahrzeug erhalten. Der Eintausch des anderen Fahrzeugs kann nicht zu einem zusätzlichen Mobilitätsbudget führen.
- Bei der Vergabe seines Mobilitätsbudgets darf er **nur über ein „umweltfreundliches“ Betriebsfahrzeug** gemäß der „Säule 1“ des Mobilitätsbudgets verfügen (siehe unten).

Betriebsfahrzeug

- Nur die Betriebsfahrzeuge, für die ein **Solidaritätsbeitrag** geschuldet wird (oder geschuldet würde) und für die ein **allgemeiner Vorteil** berechnet wird (oder berechnet werden müsste), kommen in Betracht (d. h. bei einer (eventuellen) privaten Nutzung).

Das Mobilitätsbudget

- Der **Arbeitgeber entscheidet** selbst, ob er das Mobilitätsbudget einführt oder nicht. Er ist nicht dazu verpflichtet, es allen Arbeitnehmern zu ermöglichen, sondern kann beispielsweise eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien treffen oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind. Er kann beispielsweise zwischen verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien unterscheiden oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind.
- Nur Arbeitnehmer, die einen Firmenwagen haben oder aufgrund ihrer Funktionskategorie Anspruch darauf erheben, können sich entscheiden, den Wagen gegen ein Mobilitätsbudget einzutauschen. Sie sind nicht dazu verpflichtet. **Es handelt sich um eine Wahlmöglichkeit**.
- Wurde das Betriebsfahrzeug als Ersatz oder als **Lohnumwandlung (oder als sonstiger Vorteil auch beitragspflichtig)** gewährt, kann das gesetzlich vorgesehene System des Mobilitätsbudgets **nicht angewendet werden**.
- Das Mobilitätsbudget kann **ebenso wenig** für die **vollständige oder teilweise Ersetzung** oder Umwandlung von Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder sonstigen Vorteilen oder Zuschlägen (auch wenn diese nicht beitragspflichtig sind) gewährt werden.
- Das System kann **angewandt werden**, wenn der Arbeitnehmer sein Recht auf ein Betriebsfahrzeug nicht genutzt und **stattdessen eine Ausgleichsentschädigung** oder einen Vorteil erhalten hat.
- Die Höhe des Mobilitätsbudgets beträgt mindestens 3.000,00 EUR und höchstens 1/5 des gesamten Bruttogehalts (Art. 2 Lohnschutzgesetz). In jedem Fall darf das Budget 16.000,00 EUR pro Kalenderjahr nicht überschreiten.
- Für Mobilitätsbudgets, die vor dem 3. Dezember 2021 begonnen haben, gelten die oben genannten Mindest- und Höchstbeträge erst ab dem 1. Januar 2023.
- Der Anspruch auf ein Mobilitätsbudget erlischt am ersten Tag des laufenden Monats bei einem **Funktionswechsel**, für den im Lohnsystem des Arbeitgebers kein Betriebsfahrzeug bereitgestellt wird.
- Bei einem **Funktionswechsel** oder einer Beförderung kann sich das Mobilitätsbudget erhöhen oder verringern.

Berechnung des Mobilitätsbudgets

Das Mobilitätsbudget entspricht dem **gesamten Kostenpreis des Betriebsfahrzeugs** für den Arbeitgeber oder den Kosten, die ihm entstehen würden, da der Arbeitnehmer Anrecht auf dieses Betriebsfahrzeug erheben könnte. Der Kostenpreis enthält den Kaufpreis (Abschreibungskosten von 20 % pro Kalenderjahr) oder die Leasingkosten, die eventuellen Kraftstoffkosten, die Versicherungskosten, alle steuerlichen und steuerähnlichen Abgaben, die Parkkosten und die Kosten für die Autowäsche sowie alle sonstigen Kosten, die mit einem Firmenwagen verbunden sind.

Bei der Festlegung des Mobilitätsbudgets kann der Arbeitgeber die Kosten für die Nutzung des Firmenwagens zu beruflichen Zwecken abziehen, sofern er dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für berufliche Zwecke zusätzlich zum Mobilitätsbudget erstattet, wenn dieses gewährt wird.

Verwendung des Mobilitätsbudgets

Der Arbeitgeber kann wählen, welche Ausgabenoptionen er welchen Arbeitnehmern (Kategorien) anbietet. Er muss jedoch zumindest ein Angebot im Rahmen der zweiten Säule vorlegen. Wenn er eine Unterscheidung trifft, muss er sie objektiv begründen können. Der Arbeitgeber muss außerdem allen Arbeitnehmern die Ausgabenmöglichkeiten bekannt machen. Der Arbeitnehmer kann dann frei entscheiden, wofür er sein Budget ausgibt.

Die Rechtsvorschriften sehen drei Kategorien (oder Säulen) vor, zwischen denen gewählt werden kann:

- **Säule 1** ein umweltfreundlicher Firmenwagen:
  - entweder ein Elektroauto;
  - oder ein Auto, das bestimmte Normen für den Ausstoß von CO_2 und Luftschadstoffen erfüllt. Das nach etwaigen Ausgaben in Säule 1 verbleibende Budget kann der Arbeitnehmer in Säule 2 und/oder 3 ausgeben.
- **Säule 2** ist der Sammelbegriff für eine ganze Reihe nachhaltiger Verkehrsmittel, darunter öffentliche Verkehrsmittel, organisierte kollektive Beförderung, Fahrräder, Elektromotorräder, Carsharing Fahrzeuge usw. In diesem Rahmen werden bestimmte Wohnkosten, insbesondere Mieten sowie Zins- und Tilgungszahlungen für Hypothekendarlehen, für eine Wohnung

in der Nähe des Arbeitsplatzes (maximal 10 km) den nachhaltigen Verkehrsmitteln gleichgestellt.

- **Säule 3** schließlich ist der Saldo des Haushalts, der nach Abzug aller Ausgaben in den Säulen 1 und 2 verbleibt. Einmal im Jahr zahlt der Arbeitgeber diesen Betrag aus, nachdem er zuvor den Arbeitnehmerbeitrag von 38,07 % davon abgezogen hat (der an das LSS abgeführt wird).

Auswirkungen

- Ein Arbeitgeber kann das Mobilitätsbudget selbst verwalten oder auf eine Mobilitätsrechnung zurückgreifen, die von einem zugelassenen Herausgeber verwaltet wird.
  - Ausnahme: Fahrtkostenentschädigungen, die der Arbeitgeber in den letzten drei Monaten vor der Beantragung des Mobilitätsbudgets zusätzlich zum Dienstwagen gewährt hat, bleiben auch nach Einführung des Mobilitätsbudgets steuerfrei. Es handelt sich also nur um Beträge in der gleichen Größenordnung.

Verwaltung der Mobilitätsrechnung

- Der Arbeitgeber kann das Mobilitätsbudget selbst verwalten oder ein von einem zugelassenen Emittenten verwaltetes Mobilitätskonto nutzen.

- Wählt der Arbeitnehmer ein umweltfreundliches Betriebsfahrzeug, so ist darauf jedes Quartal ein CO2-Solidaritätsbeitrag auf umweltfreundliche Fahrzeuge zu entrichten. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um einen anderen Code als die normalen CO2-Beiträge handelt, der aber auf die gleiche Weise berechnet wird.
- Wichtig ist jedoch, dass die Arbeitnehmer immer einen **Überblick** über ihr Mobilitätskonto haben.

Formalitäten, Beiträge und Meldung an das LSS

Verfahren

Antrag und Antwort erfolgen schriftlich, und eine positive Entscheidung ist Teil des Arbeitsvertrags.

Umweltfreundliches Auto: jedes Quartal

- Entscheidet sich der Arbeitnehmer für den umweltfreundlichen Firmenwagen, so wird für das umweltfreundliche Auto vierteljährlich ein CO_2-Solidaritätsbeitrag (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*) fällig. Beachten Sie, dass es sich hierbei um einen anderen Code als bei den regulären CO_2-Beiträgen handelt, der jedoch auf dieselbe Weise berechnet wird.
- Der (steuerliche) Vorteil des Arbeitnehmers für die Nutzung des umweltfreundlichen Firmenwagens ist zu deklarieren (DmfA-Lohncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)).
- Das Nummernschild des umweltfreundlichen Autos wird auf Unternehmensebene mit einem speziellen Hinweis in einer neuen Zone versehen, dass es sich um ein umweltfreundliches Auto handelt.

Restsaldo: einmal pro Jahr

- Einmal im Jahr, im Prinzip am Ende des Kalenderjahres und spätestens im Januar des folgenden Kalenderjahres, zahlt der Arbeitgeber den **Restbetrag** an den Arbeitnehmer aus. Davon zieht er zunächst einen **besonderen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*) Arbeitnehmerbeitrag von 38,07 % (*saldo_mobilitybudget_1*)** ab. Damit erwirbt der Arbeitnehmer auch bestimmte soziale Rechte (Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente).
- Dieser Saldo (auch wenn er „0,00 EUR“ beträgt) wird unter dem **DmfA-Lohncode 29 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)** gemeldet. Der fällige Beitrag wird auf der Ebene der Arbeitnehmerzeile angegeben. In der vierteljährlichen Meldung wird auch der **Betrag**

des Mobilitätsbudgets selbst im **Infoblock Beschäftigung der DmfA** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/amount_mobilitybudget.html*) angegeben.

Für Alternativen ausgegebenes Budget: keine spezifische Meldung

- Der Teil des Budgets, der für **Alternativen** ausgegeben wird, sollte nicht angegeben werden.

Fragen und Kontakt

Auf der Seite #Mobilitätsbudget (*https://mobiliteitsbudget.be/nl*) erhalten Sie einen Überblick über die Maßnahme sowie eine Erläuterung einiger arbeits-, sozial- und steuerrechtlicher Aspekte. Des Weiteren finden Sie hier auch ein Kontaktformular (*https://mobiliteitsbudget.be/nl/beheer-fod-werkgelegenheid-fod-financien-fod-sociale-zekerheid-rsz*).

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem kaa festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein solcher Vertrag aufgrund des Fehlens einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, kann 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 Tagesarbeit in Teilzeit, 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.

- wenn unterschiedliche Arbeitsregelungen für Leistungen innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten und/oder
- wenn unterschiedliche Arbeitsregelungen für Leistungen innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bestehen.

Wenn innerhalb einer Gruppe unterschiedliche Arbeitsregelungen bestehen, darf die alternative Zählung ausschließlich für diese Gruppe oder das gesamte Unternehmen angewendet werden. Dieses System bietet den Arbeitgebern die Möglichkeit, Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmern, die in einem System mit gleicher Arbeitszeit beschäftigt sind, aber unterschiedlichen Arbeitsregelungen unterliegen, zu vermeiden.

Nur Unternehmen, die verpflichtet sind, bei Mehrleistungen Artikel 26bis des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 anzuwenden, können das System nutzen. Öffentliche Einrichtungen können dieses System analog anwenden, auch wenn sie nicht unter dieses Gesetz fallen.

Arbeitsregelung:

Hierbei handelt es sich um die Anzahl der Tage pro Woche, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

- Beispiel 1: Im Unternehmen A arbeiten die Vollzeitkräfte (38 Std.) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 Std. oder 30 Std.) arbeiten ebenfalls nur in einer 5-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung **nicht** angewandt werden.
- Beispiel 2: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 h) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 Std. oder 30 Std.) arbeiten nur in einer 4-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung **nicht** angewandt werden.
- Beispiel 3: Im Unternehmen C arbeiten ausschließlich Vollzeitbeschäftigte (38 Std.). 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.
- Beispiel 4: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 Std.) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (30 Std.) arbeiten in einer 4-Tage-Regelung, andere (19 Std.) in einer 3-Tage-Regelung. Hier **kann** eine alternative Zählung für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten oder auch das gesamte Unternehmen angewendet werden.

Zählung:

Anzahl der **tatsächlich** geleisteten Stunden des Arbeitnehmers während des Quartals / **normale** Tagesdauer im Unternehmen und aufrunden auf die höhere Einheit.

Die Anzahl der Mahlzeitschecks muss auf eine Höchstzahl von Tagen, an denen ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer Arbeit im Unternehmen verrichten kann, beschränkt werden.

Normale Tagesdauer:

Die Zahl der Stunden pro Tag, an denen üblicherweise gearbeitet wird (also nicht die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche). In vielen Unternehmen mit einer 40-Stunden-Woche in einer 5-Tage-Regelung sind dies 8 Stunden pro Tag. Arbeitszeitermäßigungstage und -stunden sind **keine tatsächlic**h geleisteten Stunden.

- Beispiel 1: Ein Unternehmen beschäftigt Wochenendarbeiter und Wochenarbeiter. Die alternative Zählung wird für das gesamte Unternehmen (sowohl Wochenendarbeiter, als auch Wochenarbeiter) angewendet.
  In der Annahme, dass Wochenarbeiter in einer 5-Tage-Woche von 38 Stunden arbeiten, wird die normale Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag für die Referenzperson‘ 7,6 betragen (38/5). Dies ergibt bei einer vollständigen tatsächlichen Beschäftigung:
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = (65 x 7,6) /7,6 = 65 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenarbeiter.
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = (26 x 12)/7,6 = 42 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenendarbeiter.
- Beispiel 2: In einem Unternehmen gibt es sowohl Wochenend- als auch Wochenarbeiter. Die alternative Zählung wird nur auf Wochenendarbeiter angewandt (die andere Arbeitsregelungen haben)
  - Für Wochenarbeiter wird das Prinzip von 1 Mahlzeitscheck pro Tag angewendet.

- Für die Wochenendarbeiter (12 Stunden/Tag) wird die alternative Zählung angewendet. in diesem Fall wird die ‚normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag der Referenzperson' 12 betragen (24/2).
  Dies ergibt bei einer vollständigen tatsächlichen Beschäftigung:
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = 312/12 = 26 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenendarbeiter.

Unternehmen, die sich für diese Alternative entscheiden, müssen sie **per KAA festlegen** oder andernfalls in der Arbeitsregelung für Unternehmen, die im Durchschnitt weniger als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen und keine Gewerkschaftsdelegation eingerichtet haben. Im KAA oder in der Arbeitsregelung ist festgelegt, wie viele Stunden pro Tag im Unternehmen normalerweise gearbeitet wird und wie die maximale Anzahl der Arbeitstage im Unternehmen im Quartal berechnet wird. Diese Bestimmung sollte nicht im Widerspruch zum Arbeitsrecht stehen.

Die elektronischen Schecks werden dem Mahlzeitscheckkonto des Arbeitnehmers jeden Monat in einer oder mehreren Tranchen gutgeschrieben, je nach der Anzahl der Tage in diesem Monat, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit leisten soll. Spätestens am letzten Tag des ersten Monats, der auf das Quartal folgt, wird die Anzahl der Schecks mit der genauen Anzahl der Tage abgeglichen.

Als Lohn gelten alle zu viel und zu wenig ausgestellten Schecks. Die Ermittlung der Anzahl der zu viel oder zu wenig zugeteilten Schecks basiert auf der Situation am Ende des ersten Monats nach dem Quartal, 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 zu viel oder zu wenig gewährt wurden, 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.

Reaktivierungsverfahren

Der Königliche Erlass vom 22. November 2022 sieht ein **Reaktivierungsverfahren** für abgelaufene Essens-, Öko-, Konsum- und Corona-Prämiengutscheine ab dem 1. Dezember 2022 vor.

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Dieser Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Das Verfallsdatum berücksichtigt die bereits erfolgten Verlängerungen der betreffenden Schecks im Rahmen der Corona-Maßnahmen.

Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt 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

Die Beteiligung des Arbeitnehmers muss mindestens **1,09 EUR** betragen. Alle Schecks mit einem Arbeitnehmeranteil von weniger als 1,09 EUR sind Lohn.

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

Stellt der Arbeitgeber die tatsächlichen Kosten für eine oder mehrere Mahlzeiten (mit Ausnahme des Frühstücks) an einem Tag in Rechnung, muss der Arbeitgeberanteil des Mahlzeitschecks einmal von der Gesamtvergütung für diesen Tag abgezogen werden, unabhängig von der Dauer des Arbeitstages und der Anzahl der vom Arbeitgeber erstatteten Mahlzeiten.

Wenn sich der Arbeitgeber für eine pauschale Mahlzeitentschädigung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*) 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 Anteils des Arbeitnehmers, werden auf der in Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer genannten Abrechnung (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408*) angegeben.

Kontrolle vor der Nutzung

Vor der Verwendung der elektronischen Mahlzeitschecks kann der Arbeitnehmer den Saldo und die Gültigkeitsdauer der zugewiesenen Mahlzeitschecks, die noch nicht verwendet wurden, überprüfen.

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 Selbstständigen 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 Verwendung elektronischer Mahlzeitschecks darf für den Arbeitnehmer keine Kosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die im Kollektiven Arbeitsabkommen auf Sektor- oder Unternehmensebene festgelegt sind, oder in der Arbeitsregelung, wenn die Gewährung durch eine individuelle schriftliche Vereinbarung geregelt ist. In jedem Fall dürfen die Kosten für den Ersatzträger bei Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks nicht übersteigen.

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 Arbeitsabkommen und paritätischen Kommissionen 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

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem KAA festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein solcher Vertrag aufgrund des Fehlens einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, kann 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.

Reaktivierungsverfahren

Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten und Verlängerung der Gültigkeitsdauer

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Dieser Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Das Verfallsdatum berücksichtigt die bereits erfolgten Verlängerungen der betreffenden Schecks im Rahmen der Corona-Maßnahmen.

Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt werden.

Öko-Schecks in Papierform können bis zum 31. Dezember 2021 ausgestellt werden und sind bis zum 31. Dezember 2023 gültig.

Ökologischer Charakter

Öko-Schecks dürfen ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden, die in der Anlage des KAA Nr. 98 (*http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm*) aufgenommen sind, das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen wurde.

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 EUR betragen;

Angaben auf der Abrechnung

Der Bruttobetrag der Öko-Schecks wird in der Abrechnung (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408*) gemäß Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Gehälter der Arbeitnehmer angegeben.

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

Ab dem 1. Januar 2022 können nur noch elektronische Öko-Schecks ausgestellt 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 Selbstständigen 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.

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

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 die Paritätischen Kommissionen fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Öko-Schecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Corona-Pandemie - Konsumscheck

Reaktivierungsverfahren

Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten und Verlängerung der Gültigkeitsdauer

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Dieser Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Das Verfallsdatum berücksichtigt die bereits durchgeführten Erneuerungen der jeweiligen Schecks im Rahmen der Corona-Maßnahmen.

Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt werden.

Corona-Prämie

Zu den erforderlichen Vereinbarungen

Die Gewährung der Corona-Prämie muss in einem **Tarifvertrag** festgehalten worden sein, der auf Branchen- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein solcher Vertrag aufgrund des Fehlens einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, kann die Gewährung durch einen **schriftlichen individuellen Vertrag** geregelt werden. In diesem Fall darf der Betrag der Corona-Prämienschecks den durch einen Tarifvertrag im selben Unternehmen gewährten Höchstbetrag nicht überschreiten.

Ein Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern, die unter einen Branchentarifvertrag fallen, eine beitragsfreie **Zulage** gewähren. Es gelten die normalen Bedingungen, nämlich:

- In Unternehmen mit einer Gewerkschaftsdelegation ist ein Unternehmenstarifvertrag obligatorisch,
- andernfalls muss es in eine individuelle Vereinbarung aufgenommen werden, in der keine willkürlichen Unterscheidungen zwischen den Arbeitnehmern gemacht werden dürfen (dies gilt auch für individuelle Vereinbarungen, wenn kein Branchentarifvertrag vorliegt).

Insgesamt können Corona-Prämienschecks vom Arbeitgeber nur bis zu einem Höchstbetrag von 500,00 EUR pro Arbeitnehmer gewährt werden.

Über die Daten

Die Entscheidung über die Gewährung und **das Entstehen des Rechts** auf die Corona-Prämie muss **vor dem 1. Januar 2022** erfolgen und in einem bis spätestens 31. Dezember 2021 geschlossenen **kollektiven oder individuellen Arbeitsabkommen** enthalten sein. Es reicht aus, wenn das KAA spätestens am 31. Dezember 2021 unterzeichnet wird, die Einreichung beim FÖD BASK kann nach dem 31. Dezember 2021 erfolgen, muss aber so bald wie möglich erfolgen

Andere Formalitäten, wie die Entscheidung, dass die Corona-Prämienschecks elektronisch ausgestellt werden, und die **tatsächliche Ausstellung** der Corona-Prämienschecks können bis **spätestens 31. März 2022** erledigt werden.

Bestimmungen im Vertrag

Das KAA, die Einzelvereinbarung oder die Rechtsverordnung legt für den Träger aus Papier den höchsten Nennwert der Corona-Prämienschecks fest, der 10,00 EUR pro Scheck nicht übersteigen darf.

Auf den Namen des Arbeitnehmers, Verwendung und Gültigkeitsdauer

Die Corona-Prämienschecks werden auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die Prämie und der Gesamtbetrag der Corona-Prämie oder der Corona-Prämienschecks auf dem individuellen Konto des Arbeitnehmers gemäß den Vorschriften über die Aufbewahrung von Sozialunterlagen erscheinen. Sie können ausgegeben werden:

- in Gaststätten,
- in Einzelhandelsgeschäften, die bei gleichzeitiger physischer Anwesenheit des Verbrauchers in der Niederlassungseinheit dem Verbraucher Waren oder Dienstleistungen anbieten, einschließlich Reparaturdienstleistungen, bei denen der Verbraucher die zu reparierende Ware selbst in das Geschäft bringt und abholt,
- in Wellness-Zentren, darunter Saunen, Solarien, Whirlpools, Dampfbäder und Hammams,
- in Schönheitssalons, nichtmedizinischen Fußpflegesalons, Nagelstudios, Massagesalons, Friseursalons, Tattoo- und Piercingstudios,
- in Fahrschulen
- für Aktivitäten, die unter der paritätischen Kommission für touristische Attraktionen (PK 333) aufgeführt sind, wie Vergnügungsparks, Zoos, Schlösser und Museen,
- in Kinos und anderen Einrichtungen, die zum Kultursektor gehören und von der zuständigen Behörde anerkannt, zugelassen oder subventioniert werden,
- und auf Bowlingbahnen, in Schwimmbädern und Fitnesszentren, sowie in Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder subventioniert wird, oder die zu einem der nationalen Verbände gehören.

Auf den Papierschecks ist deutlich angegeben, dass sie bis spätestens 31. Dezember 2022 gültig sind und nur in den genannten Einrichtungen, Vereinen und bei den genannten Anlässen ausgegeben werden dürfen. Wenn Corona-Prämienschecks in elektronischer Form ausgestellt werden, sind sie bis zum 31. Dezember 2022 gültig.

Bei allen Corona-Prämienschecks, die nicht auf diese Weise ausgestellt werden, handelt es sich um Löhne.

Umtausch in Geld

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Corona-Prämie darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 500,00 EUR betragen.

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Corona-Prämie darf 500,00 EUR pro Arbeitnehmer nicht übersteigen.

Kontrolle vor der Nutzung

Für die Gewährung in Papierform sieht die Gesetzgebung keine Notwendigkeit für einen Unternehmenstarifvertrag/individuelle Vereinbarungen vor.

Zur Ausgabe in elektronischer Form

Die elektronischen Corona-Prämienschecks, die von einem Aussteller herausgegeben wurden, dessen Zulassung widerrufen wurde oder abläuft, gelten bis zum Ablaufdatum der Gültigkeitsdauer.

Die Benutzung der elektronischen Corona-Prämienschecks 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 Corona-Prämienschecks ausstellt. Wenn der Arbeitgeber nur elektronische Corona-Prämienschecks gewährt, dürfen die Kosten des Ersatzträgers nicht mehr als 5,00 Euro betragen.

Anerkannter Aussteller

Zur Unterstützung des Gaststätten-, Kultur- und Sportsektors sowie des Einzelhandels, die von einem längeren Lockdown-Zeitraum betroffen waren, erhielten Arbeitgeber im Laufe des Jahres 2020 die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern Konsumschecks auszuteilen, die von der Abgabenpflicht für die Soziale Sicherheit (und den Steuern) befreit sind.

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

In jedem Fall dürfen die Kosten für den Ersatzträger bei Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks nicht übersteigen, wenn der Arbeitgeber sowohl elektronische Mahlzeitschecks als auch elektronische Corona-Prämienschecks gewährt. Gewährt der Arbeitgeber nur elektronische Corona-Prämienschecks, dürfen die Kosten für den Ersatzträger 5,00 EUR nicht übersteigen.

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 Arbeitsabkommen und paritätischen Kommissionen fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Corona-Prämienschecks sozialversicherungsbefreit anwenden. Für den öffentlichen Sektor muss die Gewährung der Corona-Prämie Gegenstand von Verhandlungen im zuständigen Verhandlungsausschuss gewesen sein.

Konsumscheck – Corona-Maßnahme

Zur Unterstützung des Hotel- und Gaststättengewerbes, der Kultur, des Sports und des Einzelhandels, die mit einer langen Schließung konfrontiert waren, wurde den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt, ihren Mitarbeitern im Jahr **2020** LSS- und steuerfreie **Konsumschecks** auszuhändigen.

Konsumschecks in Sektoren, die deren Gewährung nach einem Finanzierungsbeschluss der finanzierenden Föderalbehörde oder des finanzierenden Gliedstaats im Zeitraum vom 1. November 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 beschlossen haben, konnten **bis einschließlich 30. Juni 2021** gewährt werden. Sie betraf die einmalige Solidaritätsprämie im Rahmen des Konsumschecksystems für das Personal des föderalen Gesundheitssektors. Die Gewährungsmodalitäten waren ähnlich wie bei der Corona-Prämie.

Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten und Verlängerung der Gültigkeitsdauer

Ab dem **01. August 2021** werden die Verwendungsmöglichkeiten erweitert und entsprechen denen für die Corona-Prämie. Die Gültigkeit der Konsumschecks, die noch bis zum 31. Dezember 2021 eingelöst werden können, wird ebenfalls bis zum **31. Dezember 2022** verlängert.

Sport-/Kulturschecks

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 darauffolgenden 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 8. August 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 40,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 40,00 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 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 120,00 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 40,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 120,00 EUR und höchstens 1.000,00 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 bei (Berufs-) Krankheit oder (Arbeits-) Unfall.
- Leistungen bei Berufskrankheit oder Arbeitsunfall

Es handelt sich also auch um Zuschläge zum Mutterschaftsgeld, den umgewandelten Mutterschaftsurlaub (Artikel 39 Absatz 6, Arbeitsgesetz vom 16. März 1971), den Vaterschafts- oder Geburtsurlaub (Artikel 30 Absatz 2, Arbeitsvertragsgesetz vom 3. Juli 1978), den Adoptionsurlaub und den Pflegeelternurlaub.

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.

SAB und SAEA.

Die Ergänzungsentschädigungen im Rahmen **des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) oder eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigung (SAEA) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/decava/general/general.html*)**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als eine Ergänzungsentschädigung zusätzlich zu einem sozialen Vorteil. Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies auch für die Fortzahlung der Ergänzungsentschädigungen 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).

Krisenmaßnahme COVID-19

Die Wiederbeschäftigung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/decava/general/commonarrangements.html*) beim eigenen Arbeitgeber in einem der vitalen Sektoren mit Beibehaltung von wenigstens einem Teil des Arbeitslosengeldes wird für Arbeitnehmer im SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag) als eine Art Wiederbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber betrachtet. Für diesen Zeitraum werden die besonderen Arbeitgeberbeiträge und Einbehaltungen demnach nicht auf die Ergänzungsentschädigung geschuldet und ebenso wenig als Lohn betrachtet.

Diese Maßnahme wurde erstmals zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 eingeführt und je nach Sektor fortgesetzt.

Voraussetzung

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.

Es ist wichtig, in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Rechtsprechung des Kassationshofes wiederholt darauf hingewiesen hat, dass eine Ergänzung der Vorteile, die den unterschiedlichen Zweigen der sozialen Sicherheit zugewiesen sind, zum Ziel haben muss, einen Ausgleich für den Verlust von Einkommen aus Arbeit oder den Anstieg von Ausgaben durch das Auftreten eines der Risiken, die von den unterschiedlichen Zweigen der sozialen Sicherheit gedeckt sind, bilden muss.

Eine Ergänzung zum Kindergeld als Ausgleich für eine Lohnsenkung oder Zuweisung im Rahmen eines Systems der Lohnoptimierung, wie es in einem Cafeteria-Modell vorkommen kann, erfüllt diese Bedingungen nicht. Es muss ein ausgleichender Zusammenhang festgestellt werden können und dieser muss zwischen der Ergänzungsentschädigung und einem Anstieg der Ausgaben, die durch das Auftreten des Risikos, das durch den Kindergeldzweig gedeckt ist, bestehen

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 und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen

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

Beteiligung am Kapital

Zahlungen 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 und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für die Arbeitnehmer erhalten hat. Die ‚Beteiligung am Kapital' ist der Anteil am Gewinn des Geschäftsjahres, der den Arbeitnehmern laut dem Beteiligungsplan in Aktien oder Aktienoptionen mit Stimmrecht zugewiesen wird. 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.)

Im Beteiligungsplan werden keine Barauszahlungen mehr aufgenommen.

Gewinnprämien

Die Zahlung einer Prämie in Bar in Form einer identischen oder kategorisierten Gewinnprämie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für die Arbeitnehmer:

- es muss sich ebenfalls um Gesellschaften, Vereine oder Einrichtungen handeln, die kraft des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 der Gesellschaftssteuer unterliegen oder auf welche die Steuer der Gebietsfremden anwendbar ist;
- die Gewinnprämien können frühestens ab dem 01.01.2018 auf der Grundlage des Gewinns über das Geschäftsjahr, das frühestens am 30.09.2017 abgeschlossen wurde, zugewiesen werden;
- die Grenze von 30 % der gesamten Bruttolohnmasse darf bei Abschluss des betreffenden Geschäftsjahres nicht überschritten werden;
- die Gewinnprämie darf nicht als Ersatz oder Umwandlung oder Ergänzung von in individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehenen Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder irgendwelchen anderen Vorteilen, ungeachtet dessen, ob diese den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind, eingeführt werden

Die **identische Gewinnprämie**:

- die Gewinnprämie, deren **Betrag für alle Arbeitnehmer gleich** ist oder deren Betrag **demselben Prozentsatz** des Lohns aller Arbeitnehmer entspricht;
- der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die Zuweisung der identischen Prämie.

Die **kategorisierte Gewinnprämie**:

- die Gewinnprämie, die allen Arbeitnehmern einen Betrag in Bar zuweist, dessen Höhe vom **Verteilungsschlüssel abhängig ist**, der auf der Grundlage objektiver Kriterien angewandt wird;
- bei der Einführung müssen dieselben Modalitäten berücksichtigt werden wie bei der Einführung eines Beteiligungsplans.

Auf die Gewinnprämie wird ein Solidaritätsbeitrag (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/profitsharings.html*) von 13,07 % zulasten des Arbeitnehmers erhoben.

Aktien

Der durch die Emission von Aktien mit Preisnachlass erworbene Vorteil gemäß Artikel 7:204 des Gesellschaftsgesetzbuchs (dem früheren Artikel 609 des Gesellschaftsgesetzbuches), 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 7:204 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.

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 (*mailto: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 (*mailto:innovatiepremies@rsz.fgov.be*). ~~Ansprechpartner ist Frau A. Desoete (Tel. 02 509 34 15).~~

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Das Gesetz vom 03. Juli 2005, durch das die oben genannten Bedingungen festgelegt werden, tritt am 01. Januar 2006 in Kraft und wird für 2021-2022 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/nonrecurrentcontributions.html*)** 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).

Arbeitgeber, die zu einem Informations- und Beratungsverfahren in Bezug auf eine **kollektive Entlassung mit Unternehmensschließung** übergehen, kommen nicht in Betracht. Der KAA oder die Beitrittsurkunde, geschlossen und hinterlegt auf der Geschäftsstelle des FÖD BASK vor der Ankündigung der kollektiven Entlassung, bleiben in Kraft.

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 (*nonrecurrentcontributions-nl_1*)** 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.

Sanfter Übergang

Um die Arbeitsbelastung älterer Arbeitnehmer im Alter von mindestens 58 Jahren zu verringern, wird eine beitragsfreie Prämie eingeführt, die den finanziellen Verlust (teilweise) ausgleicht, wenn der Arbeitnehmer auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz wechselt.

Es geht um:

- Maßnahmen im Rahmen der Umwandlung von Schicht- und Nachtarbeit
- Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsbelastung (Funktionsänderung…)
- Übergang von einer Beschäftigung in Vollzeit zu einer 4/5 Beschäftigung (ab dem 60. Lebensjahr).

Voraussetzungen:

- die Maßnahme muss eine Einkommensverringerung zur Folge haben
- der Arbeitnehmer muss ein Arbeitsverhältnis von wenigstens 4/5 des effektiven Beschäftigungsbruchs (Q/S) behalten

- der Entschädigungsbetrag darf nicht höher sein als die Lohneinbußen und nicht zur Folge haben, dass der Nettolohn des Arbeitnehmers höher ausfällt als vor der Verringerung der Arbeitsbelastung.

Formale Verpflichtungen:

- die Entschädigung wird durch einen KAA innerhalb eines paritätischen Organs festgelegt; andernfalls kann die Zuteilung auf Unternehmensebene durch einen Betriebs-KAA oder eine Änderung der Arbeitsordnung oder auf Arbeitnehmerebene durch eine individuelle schriftliche Vereinbarung geregelt werden
- ein Branchen-KAA beschränkt eine gleichwertige oder vorteilhaftere Regelung auf Unternehmensebene nicht, sodass ein Unternehmens-KAA für das System des sanften Übergangs in den Branchen, in denen ein Branchen-KAA besteht, in Betracht kommen kann
- im KAA oder der Änderung der Arbeitsordnung ist ausdrücklich festgelegt, welche Maßnahmen im Rahmen der Umstellung von Schicht- und Nachtarbeit oder der Arbeitsentlastung Gegenstand dieser Entschädigung sind; ist die Zuteilung in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung festgelegt, muss auch die Maßnahme, die Gegenstand der Zuteilung dieser Entschädigung ist, ausdrücklich angegeben werden
- die Entschädigung wird von einem Fonds für Existenzsicherung oder vom Arbeitgeber gezahlt
- der KAA, die Änderung der Arbeitsordnung oder die individuelle schriftliche Vereinbarung erfolgte für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Gültigkeitsbereich des KAA Nr. 104 (über die Ausführung eines Beschäftigungsplans für ältere Arbeitnehmer) fallen, unter Anwendung des KAA Nr. 104
- die Entschädigung wird anhand des geltenden Indexierungsmechanismus im Unternehmen indexiert und auf den höheren Eurobetrag aufgerundet.

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt in der DmfA-Zone „Laufbahnmaßnahme“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermeasures.html*) an, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der einen beitragsfreien „Sanften Übergang“ hat.

Lohn für Arbeitsanfänger

Arbeitgeber:

- nur Arbeitgeber, die unter das Gesetz über die KAA und paritätischen Kommissionen fallen, kommen in Betracht

Arbeitnehmer:

- jünger als 21 Jahre und wenigstens 18 Jahre am Ende des Monats
- eingestellt mit einem Erstbeschäftigungsabkommen Typ I (wenigstens Halbzeitvertrag)
- unmittelbar vor der Einstellung als Arbeitssuchender registriert
- ohne ‚Berufserfahrung‘
- nicht über einen Studentenvertrag beschäftigt
- nicht in einem Flexi-Job beschäftigt
- mit einem nichtreduzierten Lohn, der nicht über dem im Sektor üblichen Mindestlohn liegt, oder gegebenenfalls dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen entspricht
- keinem Sektor angehören, der für Jugendliche zwischen 18 und 21 Jahren Mindestlöhne festlegt, die unter den Löhnen für 21-Jährige und älter liegen.

Die Lohnermäßigung darf nicht dazu führen, dass der nach KAA Nr. 43 festgelegte Lohn bei entsprechendem Dienstalter unterschritten wird

Bedingungen (T - 6) bis einschließlich (T - 3) - „Berufserfahrung“:

- der Jugendliche darf während des Referenzzeitraums nicht 2 oder mehr Quartale einer Beschäftigung von mehr als 4/5 einer Vollzeitstelle nachgehen
- bei der Bestimmung dieses Äquivalents werden Leistungen ausgeschlossen als:
  - Lehrling
  - Person in der individuellen Berufsausbildung bei einem anderen Arbeitgeber
  - Student mit Solidaritätsbeitrag
  - Jugendlicher bis einschließlich 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird
  - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
  - Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe
  - Flex-Job-Arbeitnehmer
- die **bezahlten** Zeiträume werden nicht berücksichtigt (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12 und 20)

Maximaler Reduzierungssatz:

- 6 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Monats 20 Jahre alt ist
- 12 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Monats 19 Jahre alt ist
- 18 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Monats 18 Jahre alt ist

Formale Verpflichtungen:

- der Arbeitgeber muss die Dimona-Bestätigung ‚junger Arbeitnehmer ohne Erfahrung‘ erhalten haben, um eine Lohnreduzierung durchführen zu können
- der Arbeitgeber muss im Arbeitsvertrag festhalten, dass er den Mindestlohn reduziert und eine Zulage zahlt
- er darf den Lohn nur für die Monate reduzieren, in denen er eine Ausgleichszulage zahlt

Dimona:

- für jeden potenziell von der Maßnahme (Dimona 'OTH', 'BCW', 'EXT' of 'A17) erfassten Jugendlichen, der unter 21 Jahre alt ist, wird geprüft, ob die Höchstbeschäftigungsbedingung vor dem Quartal erfüllt war; wenn es sich um einen „jungen Arbeitnehmer ohne Erfahrung“ handelt, wird über Dimona (Warnung) eine Mitteilung an den Arbeitgeber oder seinen Bevollmächtigten geschickt.
- keine Meldung erfolgt, wenn der Jugendliche **nicht** in Frage kommt
- die Meldung bedeutet nur, dass die Bedingung „keine Berufserfahrung“ erfüllt ist
- ab 1. März 2019 werden die Dimona-Bestätigungen verschickt
- ab Dezember 2019 berücksichtigt Dimona die vorherige Situation für aufeinanderfolgende Beschäftigungen (die Bedingung muss nicht erneut erfüllt werden)

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt in der „DmfA-Zone Laufbahnmaßnahme (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermeasures.html*)“ an, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der mit dem „Anfängerlohn“ Code „2“ beschäftigt ist.

Ausgleichszulage

Der Arbeitgeber, der den Lohn eines Berufsanfängers kürzt, zahlt dem jungen Menschen eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem Nettolohn, der auf der Grundlage des nicht gekürzten Bruttolohns berechnet wird, und dem Nettolohn, der

auf der Grundlage des gekürzten Bruttolohns berechnet wird. Die Zulage wird um einen Prozentsatz des gekürzten Bruttolohns für Arbeitnehmer erhöht, die über das Landesamt für den Jahresurlaub oder eine Urlaubskasse bezahlt werden, so dass der Jugendliche zusammen mit der Ausgleichszulage das gleiche Netto erhält.

Die Maßnahme gilt ab dem 1. März 2019.

Weitere Informationen

Auf der Website des FÖD BASK finden Sie auf Niederländisch und Französisch auf der Seite ‚Starterslonen voor jongeren/Salaires de départ pour les jeunes (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47808*)' weitere Informationen über diese Maßnahme und die anwendbaren Lohnelemente.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

Die nicht an anderer Stelle besprochenen spezifischen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen für statutarische Personalmitglieder werden zum sozialversicherungspflichtigen Lohn gerechnet.

Ausnahmen auf der Grundlage von Artikel 30, § 2, 4°

Für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Lohn von statutarischen Personalmitgliedern werden die Zulagen, Prämien oder Entschädigungen **ausgeschlossen**, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren. Es ist erforderlich, dass die Zulagen, Prämien und Entschädigungen in einem Erlass, einer Regelung oder einem Statut der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt und von der zuständigen Verwaltung genehmigt wurden.

Mit „Zuteilungsmodalitäten" sind die Bedingungen gemeint, die in einem Erlass, einer Regelung oder einem Statut auf (lokaler) Ebene festgelegt und für die Gewährung der Zulage, Prämie oder Entschädigung maßgeblich sind, insbesondere:

- die Berechnungsweise der Zulage, Prämie oder Entschädigung (Stundenlohn, pauschaler Jahres- oder Monatsbetrag, Prozentanteil vom Bruttolohn…);
- die Personalkategorien, der sie zugeteilt werden.

Jede Änderung an einer der Modalitäten nach dem 01.08.1990 muss als eine Änderung des Erlasses, Reglements oder der Satzung betrachtet werden und hat zur Folge, dass die Zulage, Prämie oder Entschädigung den Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen werden. Jede Änderung der Zuteilungsmodalitäten wird vom LSS streng ausgelegt.

Die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben, werden nicht als Änderung der Zuteilungsmodalitäten betrachtet.

Andere Ausschlüsse

Für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit auf den Lohn der statutarischen Personalmitglieder werden **ebenfalls ausgeschlossen**:

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- die Haushalts- und Standortentschädigung;
- 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 Sektor.

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 245,00 EUR anlässlich einer **Heirat** oder des gesetzlichen Zusammenwohnens (als Barzahlung, Geschenk oder in Form von Gutscheinen gewährt).
- 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 145,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2017.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherung 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 Existenzsicherung 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 K. E. vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstagewochenregelung betrifft.
- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem **Fahrrad** (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem **Speed-Pedelec** zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*) gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet.
- Ein zur Verfügung gestelltes **Fahrrad** (ggf. elektrisch angetrieben) oder ein **Speed-Pedelec**, einschließlich Fahrradzubehör, sofern das Fahrrad oder Speed-Pedelec tatsächlich für die Fahrt zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz genutzt wird.
- Die durch kollektives Arbeitsabkommen festgestellte pauschale **Entschädigung für Ferienlager**, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (vor Dezember 2022 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 45,80 EUR und ab 1. Januar 2023 beträgt sie 46,72 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Die **Entlassungsentschädigung (*https://www.rva.be/burgers/tewerkstelling-opleiding/de-ontslagcompensatievergoeding*)**, die ab 01.01.2014 gewährt wird.
- Ab 01.12.2015 bestimmte **Überstunden für auf Vollzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer im Gastgewerbe** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*).

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 (*https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/*). 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 59 59, contact@rsz.fgov.be (*mailto:contact@rsz.fgov.be*), wird vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt. Das LSS wird nach einer positiven Beurteilung der Meldung ein Entsendedokument (K138bis) ausstellen, mit dem der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er im belgischen Sozialversicherungssystem versichert ist. Hinweis! Dieses Dokument bescheinigt nur, dass der Arbeitnehmer weiterhin dem belgischen Sozialversicherungssystem unterliegt, schließt jedoch nicht aus, dass auch eine Teilnahme am Sozialversicherungssystem im Arbeitsland vorgeschrieben ist.

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 (*https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/*), Tel. 02 509 59 59, overseas@rsz.fgov.be (*mailto:overseas@rsz.fgov.be*).

Multi- und bilaterale Abkommen

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

Die Verordnung EWG 883/2004 bestimmt ab 01.05.2010 die anwendbare Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit für die Staatsangehörigen folgender Länder, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer dieser Länder ausüben:

Belgien, Frankreich, Niederlande, Deutschland, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland, Irland, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich, Finnland, Schweden, Polen, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zypern (griechischer Teil), Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Rumänien, Bulgarien und (ab 01.07.2013) Kroatien.

Ab 01.04.2012 ist die Verordnung auch in Bezug auf die Schweiz und ab 01.06.2012 in Bezug auf Island, Norwegen und Liechtenstein anwendbar.

Ab 01.01.2011 gilt diese Verordnung auch für Staatsangehörige von Drittländern, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit den Bestimmungen der Verordnung nicht unterliegen, da sie sich legal auf dem Hoheitsgebiet eines der genannten Länder aufhalten und sich nicht in einer Situation befinden, die vollständig in den internen Einflussbereich eines einzigen Mitgliedstaats fällt.

Diese Erweiterung der Verordnung auf Staatsangehörige von Drittländern gilt jedoch nicht für Dänemark, die Schweiz, Island, Norwegen, Liechtenstein und das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland. Für das Letztere bleibt die Verordnung (EWG) 1408/71 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/switzerland/switzerland.html*) anwendbar, für Dänemark, die Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein ist diese Erweiterung nie anwendbar gewesen.

Wenn eine Person aufgrund der Verordnung (EG) 883/2004 der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaats zu unterwerfen ist als der, die für diese Person bereits aufgrund von Titel II der Verordnung (EWG) 1408/71 anwendbar war, gilt für sie weiterhin die Gesetzgebung, die für sie vor dem 01.05.2010 anwendbar war, sofern sie sich:

- die Situation der betreffenden Person unverändert bleibt;
- die betreffende Person nicht selbst die Anwendung der neuen Verordnung beantragt;
- dies gilt für einen Zeitraum von höchstens 10 Jahren (bis 01.05.2020, für die Schweiz bis 01.04.2022 und für Island, Norwegen und Liechtenstein bis 01.06.2022)

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_onememberstate.html*) beurteilt werden muss.

Geltende Gesetzgebung

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); seit dem 02. Februar 2013 für Situationen mit 3 Ländern der EFTA (Europäische Freihandelsassoziation) - Übergangsregelungen bis 01. Februar 2023; seit dem 01. Januar 2015 für Situationen mit der Schweiz - Übergangsregelungen bis 31. Dezember 2003).
- 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 Mitgliedstaats zu beantragen. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be (*mailto:contact@rsz.fgov.be*).

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 besondere Regelung für **Beamte** fallen und entweder in mehreren Mitgliedstaaten beschäftigt sind oder gleichzeitig in einem oder mehreren Mitgliedstaaten als Arbeitnehmer und/oder Selbständige tätig sind.
- die an Bord von Binnenschiffen mit einem **Rheinschifffahrtszeugnis** in Belgien, Frankreich, Deutschland, Liechtenstein, den Niederlanden oder dem Großherzogtum Luxemburg arbeiten.

die Leistungserklärung innerhalb derselben Gruppe

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 Mitarbeiter, der mit einer übergreifenden Funktion innerhalb der Gruppe betraut ist, so dass eine genaue Messung der effektiven Leistung für jedes Unternehmen einzeln nicht möglich ist;
- „dieselbe Gruppe“ ist die Gesamtheit der Unternehmen, die aus einer Muttergesellschaft, ihren Tochtergesellschaften, den Gesellschaften, an denen diese Gesellschaften direkt oder indirekt beteiligt sind, sowie den Gesellschaften, mit denen ein Konsortium gebildet wird, und den Gesellschaften, die von den letztgenannten Gesellschaften kontrolliert werden oder an denen diese beteiligt sind, besteht;
- die verschiedenen Arbeitgeber verpflichten sich schriftlich und im Voraus gegenüber dem LSS, die Sozialversicherungsbeiträge auf die von ihnen geschuldeten Löhne zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Erklärung abgibt, säumig ist;
- auf der Grundlage der Gesamtheit der für die verschiedenen Arbeitgeber gemeldeten Löhne müssen die Beiträge so berechnet (und gezahlt) werden, wie sie für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung einreicht.

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.

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, wird von einer Entsendung des Arbeitnehmers ausgegangen und müssen alle erforderlichen Schritte unternommen werden.

Man kann auch einen Arbeitnehmer einstellen, um ihn sofort zu entsenden, wenn alle oben genannten Bedingungen erfüllt sind.

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) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be).

Nach Ablauf der 24 Monate kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr den Gesetzen des Landes unterliegen, in dem er normalerweise beschäftigt ist. Die Verordnung erlaubt es den zuständigen Behörden der betroffenen Mitgliedstaaten jedoch, im

Interesse des/der Arbeitnehmer(s) zusätzliche Ausnahmen zu gewähren. Für Belgien sind Anfragen an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS zu richten, Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be. Auf diese Weise kann die Entsendungsdauer im Prinzip auf 5 Jahre verkürzt werden. Anträge können auch elektronisch gestellt werden über Arbeiten im Ausland (GOTOT).

Die Verordnung 1408/71

Die Verordnung 1408/71 bleibt anwendbar, was ausschließlich Staatsangehörige von Drittländern betrifft, auf das Vereinigte Königreich Großbritannien (und Nordirland), und unter bestimmten Voraussetzungen auf Personen, auf die diese Verordnung anwendbar war, als die Verordnung 883/2004 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/eeamemberstates.html*) in Kraft trat.

Inhaltlich sind die Bestimmungen dieser Verordnung nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch. Es gibt aber einige wesentliche Unterschiede, etwa die Entsendedauer von 24 Monaten und das Erfordernis, bei gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen einen erheblichen Teil der Leistungen im Wohnsitzland zu erbringen.

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 Mitgliedstaaten 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 59 59, contact@rsz.fgov.be (*mailto:contact@rsz.fgov.be*). So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können auch elektronisch über Arbeiten im Ausland (GOTOT) gestellt werden.

Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder

Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder

Mit den folgenden Ländern oder Teilstaaten ist Belgien durch ein bilaterales Abkommen über die soziale Sicherheit verbunden: die USA, Kanada und Quebec, San Marino, Serbien, Bosnien-Herzegowina, Montenegro, Kosovo, Türkei, Algerien, Marokko, Tunesien, Israel, Chile, Australien, Philippinen, Japan, Nord-Mazedonien, Südkorea, Uruguay, Indien und die Schweiz (Entsendung für Nicht-EU-Bürger), Brasilien, Argentinien, die Republik Moldau und Albanien.

Diese Abkommen gelten im Grunde nur für die Staatsangehörigen der vertragschließenden Länder oder Teilstaaten.

Manche Abkommen sehen jedoch andere Möglichkeiten vor. Sie lassen sich in drei Arten einteilen:

- Abkommen, die nur für Staatsbürger gelten, außer bei den Artikeln, in denen die Entsendebestimmungen für alle Nationalitäten gelten (Kanada, die USA und die Schweiz);
- Abkommen, die für alle Nationalitäten gelten (Australien, Japan, Nord-Mazedonien, Indien, Uruguay, Serbien, Albanien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Moldawien, Montenegro und Quebec).

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.

Es gibt bilaterale Abkommen, bei denen das Wohnsitzland im Falle einer Mehrfachtätigkeit (Lohnempfänger) zuständig ist: Albanien, Israel, Kosovo, Mazedonien, Moldawien, Tunesien und die Türkei.

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).

Alle weiteren Informationen dazu erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be (*mailto:contact@rsz.fgov.be*).

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 ist (d.h. wenn er nicht entsendet ist), kann er wahlweise und gegebenenfalls zusätzlich zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im betreffenden Land eine Mitgliedschaft erwerben beim LSS/Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (*https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/*), 02 509 90 99 59, overseas@rsz.fgov.be (*mailto:overseas@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 1 Jahr entsendet werden, sofern alle anderen Entsendebedingungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber kann für Arbeitnehmer in dieser Situation über Arbeiten im Ausland (GOTOT) ein Entsendedokument (K138bis) beantragen. Hinweis! Dieses Dokument bescheinigt nur, dass der Arbeitnehmer weiterhin dem belgischen Sozialversicherungssystem unterliegt, schließt jedoch nicht aus, dass auch eine Teilnahme am Sozialversicherungssystem im Arbeitsland vorgeschrieben ist.

Brexit

Seit dem 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich (VK) kein Mitgliedstaat der Europäischen Union mehr, sondern ein „Drittstaat“.

Während der Übergangsperiode im Jahr **2020** war aufgrund eines zwischen der Europäischen Union (EU) und dem VK geschlossenen **Austrittsabkommens** (**WA**) noch stets europäisches Recht anwendbar. Dies bedeutete, dass die Verordnungen über die Koordination der Sozialversicherungssysteme in grenzüberschreitenden Situationen zwischen den EU-Mitgliedstaaten und dem VK bis 31. Dezember 2020 vollumfänglich gültig blieben.

Ab dem 1. Januar 2021 werden die grundlegenden europäischen Prinzipien der Freizügigkeit (einschließlich Personen und Dienstleistungen) im Vereinigten Königreich nicht mehr gelten.

Ein **Handels- und Kooperationsabkommen** zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich trat am **1. Januar 2021** in Kraft. Darin werden in einem Protokoll die Aspekte der sozialen Sicherheit bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich geregelt, die nicht unter die WA-Rechte auf Entlassung fallen.

Weitere Informationen finden Sie auf der folgenden Seite: BREXIT: Bestimmung des zuständigen Staates über die soziale Sicherheit ab 2021 (*https://campaigns.eranova.fgov.be/m-83fc943f82f19eff15afd5cd7293b559d78c17bbb9bea44a*).

Begrenzte Sozialversicherungspflicht

Privatsektor

Privatsektor, mit Ausnahme von Unterrichtsanstalten und PMS-Zentren

die Art von Arbeitnehmer (*)	Pensionen	Arbeitslosigkeit	KIV, Gesundheitspflege und Entschädigungen	Jahresurlaub Privatsektor Arbeiter (***)
Lehrlinge - Vertrag alternierende Ausbildung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) (**)	/	/	/	Ja
Minderjährige - Arbeitsvertrag (**)	/	Ja	Ja	Ja
Ärzte in Ausbildung	/	/	Ja	/
Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau	Ja	Ja	Ja	/
Tageseltern	Ja	Ja	Ja	/
Einige ausländische Stipendiaten	/	/	Ja	Ja

(*) Alle Arten: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

(**) 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 01. Januar des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 Jahre alt werden), fallen sie unter alle Regelungen.

(***) Für die Angestellten wird kein Beitrag zum Jahresurlaub geschuldet, weil der Arbeitgeber das Urlaubsgeld selbst bezahlt.

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, des provinzialen oder kommunalen Unterrichts 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, selbstständige, 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 (oder CLB)

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 DmfA - 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 Pauschallohn 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 Pauschallohn angegeben werden
- **487** für einfache junge Arbeitnehmer Geistesarbeiter.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Wallonie-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

Staat, Gemeinschaften, Regionen provinziale und lokale Verwaltungen 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 Militärseelsorger, Seelsorger und Gefängnisgeistliche, die ein Gehalt vom Staat, einer Gemeinschaft, einer Region oder einer provinzialen oder lokalen Verwaltung empfangen.

Wenn die ersten beiden Kategorien ihre Funktionen im Ausland ausüben und dort ihren administrativen Aufenthaltsort haben, werden sie nicht mehr in der DmfA angegeben. 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. Für diese Kategorien werden die Pensionsbeiträge für statutarische Beamte geschuldet.

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. Sie 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.

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 Föderalagentur für die Aufnahme von Asylsuchenden.

Für Stipendiaten, die Anspruch auf ein Promotions-, Postdoc-, Spezialisierungs-, Forschungs- oder Reisestipendium haben und nicht unter ein von Belgien abgeschlossenes internationales Abkommen über soziale Sicherheit fallen, beschränkt sich das Gesetz auf die Regelungen der **Krankenversicherung (Leistungen und medizinische Versorgung)**.

Diejenigen, die bei einem hier nicht besprochenen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors beschäftigt sind, werden von **allen** in der sozialen Sicherheit enthaltenen Regelungen erfasst. Sie umfassen:

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

- Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Hochschulen sowie Mitglieder des Lehr- und Verwaltungspersonals von anderen Bildungseinrichtungen, die:
  - Ansprüche auf eine Alterspension zu Lasten der Staatskasse oder kraft Rechtsvorschriften geltend machen, mit Ausnahme derer, die für normale Arbeitnehmer gelten;
  - Praktikant des regionalen, provinzialen oder kommunalen Unterrichts;
  - 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 DmfA - 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“ angegeben werden.

Die Entlohnungen dieser pensionsversicherungspflichtigen statutarischen Personalmitglieder sind mit dem Lohncode 67 anzugeben.

Nur der Pensionsbeitrag für den öffentlichen Sektor (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_pension.html*) der statutarischen Beamten (Beitragscode 815 Typ 0) oder Beitragscode 818 Typ 0 oder 1) wird für diese Arbeitnehmer geschuldet..

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Leitern im öffentlichen Sektor
In der DmfA werden Inhaber einer Vollmacht in einer Managementfunktion im öffentlichen Sektor im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerzahl

- **673** Typ 0: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung und Pensionsbeiträge zahlen müssen.
  Für das erste Quartal 2015 ist ein Sonderbeitrag von 1,40 %, der für statutarische Personalmitglieder geschuldet wird, in der Summe der Arbeitgeberbeiträge für diese Arbeitnehmer inbegriffen.
- **495** Typ 0 und Statut „**MA“** in Feld 00053 von Block 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile“ für leitende Beamte, die unter das Gesetz vom 04.03.2004 über die Zuteilung von zusätzlichen Vorteilen in Sachen Ruhestandpension an Personen fallen, die eingestellt wurden, um eine Management- oder Stabsfunktion in einem öffentlichen Dienst auszuüben und für die das Sozialversicherungsgesetz nicht auf die **Sektoren KIV (medizinische Versorgung)** und **Pensionen** beschränkt ist.

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 Existenzsicherung, Urlaubskassen usw.), die Arbeitnehmern Löhne zahlen, für die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, sind Arbeitgebern gleichgesetzt.

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

Die meisten Arbeitgeber schulden dem LSS Vorschüsse.

Der Betrag der Vorschüsse wird vom LSS berechnet und dem Arbeitgeber oder seinem Sozialsekretariat mitgeteilt.

Arbeitgeber, die keine provinziale oder lokale Verwaltung und 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.

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen erhalten vom LSS vierteljährlich (am 15. des Monats vor Quartalsbeginn) ein Schreiben mit der Monatsrechnung und Angabe der monatlichen Vorschüssen und der entsprechenden Fälligkeitsterminen in ihre e-Box. Sollte dieses Schreiben 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 Existenzsicherung, 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.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) Nicht mitgerechnet werden: • Arbeitnehmer, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW oder STU angegeben werden (*principaldata-nl_1*) • 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 schuldete keine Beiträge für das vorletzte Quartal (k-2), auch wenn er Beiträge für k-4 schuldete 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 schuldete	• der Arbeitgeber für das vorletzte Quartal (k-2) keine Beiträge schuldete 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 schuldete

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)

Ausnahme: Für die provinzialen und örtlichen Verwaltungen werden für das **Dienstjahr 2022** keine pauschalen Vorschüsse festgelegt, sondern die Vorschüsse werden über eine Schätzung der zu zahlenden Beiträge ermittelt.

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 schuldete.

Beträge und Zahlungsfristen:

Quartal	1. Vorschuss	2. Vorschuss	3. 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 schuldete, ist er zur Zahlung von pauschalen Vorschüssen verpflichtet (Möglichkeit 2).

4. Möglichkeit: Kombination aus pauschalen und prozentualen Vorschüssen

Welche Arbeitgeber: Die Arbeitgeber, die der Paritätischen Kommission für das Baugewerbe angehören, die verpflichtet sind, prozentuale Vorschüsse zu zahlen, und bei denen mindestens 3 Arbeitnehmer hinzukommen, 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.

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

- Arbeiter, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW (*principaldata-nl_1*) anzugeben sind.

Fälligkeit: spätestens am 5. jedes Monats zu überweisen.

- Arbeitnehmer, die in der Dimona mit einem anderen Arbeitnehmertyp als BCW (*principaldata-nl_1*) anzugeben sind.
- die Frühpensionierten.

Betrag: eine Pauschale von 700,00 EUR ab dem 3. Arbeitnehmer, der eine Erhöhung bedeutet.

Zahlungsfrist: spätestens am 5. eines jeden 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

Ein Arbeitgeber, bei dem der Verdacht besteht, dass 35, 30, 25 bzw. 15 % der Beiträge des entsprechenden Quartals des Vorjahres 35, 30, 25 bzw. 15 % der voraussichtlichen Beiträge des laufenden Quartals übersteigen, kann die Höhe der Vorschüsse auf den letztgenannten Betrag reduzieren.

Der Arbeitgeber, der nur pauschale Vorschüsse schuldet, kann seine Zahlungen einstellen, wenn der mutmaßliche Endbetrag erreicht ist.

Der Abbau von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

Die Höhe der Vorschüsse einer lokalen oder provinzialen Verwaltung kann im Laufe des Jahres auf Initiative des LSS oder auf der Grundlage eines schriftlichen und begründeten Antrags des Arbeitgebers an das LSS geändert werden. Die Höhe des neuen Vorschusses wird vom LSS spätestens 30 Tage vor dem Fälligkeitstermin des nächsten Vorschusses mitgeteilt.

Die Einhaltung der Verpflichtung zur Zahlung monatlicher Vorschüsse wird bei der Entscheidung darüber berücksichtigt, ob ein Arbeitgeber die Bestimmungen der Verordnung des Verwaltungsausschusses des Landesamts für soziale Sicherheit vom 22. Februar 1974 in Anspruch nehmen kann. Diese Verordnungen sehen den Fall vor, dass ein Arbeitgeber über eine zusätzliche zweimonatige Frist für die Zahlung seiner Beiträge für ein bestimmtes Quartal verfügen kann, ohne dass Sanktionen verhängt werden.

Sanktionen

a) fehlerhafte Zahlung von Pauschalbeträgen (außer im Baugewerbe, siehe Punkt b unten) und prozentualen Vorschüssen.

Ein Arbeitgeber, der für ein bestimmtes Quartal pauschale (nur die allgemeine Regelung - 450,00 EUR) und/oder prozentuale Vorschüsse schuldet und seinen Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nachkommt, schuldet dem LSS eine pauschale Strafe im Verhältnis zu der Tranche der gemeldeten Beiträge für dieses Quartal. Die Strafe wird wie folgt angewendet:

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 in den Genuss einer Befreiung oder einer Ermäßigung der Sanktionen kommen.

Der Arbeitgeber, der nachweist, dass es ihm aufgrund ordnungsgemäß nachgewiesener höherer Gewalt unmöglich war, seinen Verpflichtungen innerhalb der vorgeschriebenen Frist nachzukommen, kann eine vollständige Befreiung von den Sanktionen erhalten.

Unter der ausdrücklichen Voraussetzung, dass er zuvor alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat, kann der Arbeitgeber, der nachweist, dass die Nichtzahlung der Vorschüsse innerhalb der vorgeschriebenen Fristen auf außergewöhnliche Umstände zurückzuführen ist, eine Ermäßigung von bis zu 50 % der Sanktionen erhalten.

Diese Ermäßigung kann von 50 % auf 100 % erhöht werden, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Schuld eine feststehende und einklagbare Forderung gegen den Staat, eine Provinz oder eine provinziale öffentliche Einrichtung der Provinz, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband hatte eine kommunale oder interkommunale öffentliche Einrichtung oder eine Einrichtung des öffentlichen Dienstes im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 16. März 1954 über die Kontrolle bestimmter Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder ein Unternehmen im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes, oder wenn der Verwaltungsausschuss durch einstimmigen begründeten Beschluss annimmt, dass eine solche Kürzung ausnahmsweise aus zwingenden Gründen der Billigkeit oder aus dringenden Gründen des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses gerechtfertigt ist.

Diese Sanktionen gelten nicht für pauschale Vorschüsse im Baugewerbe.

b) Nicht ordnungsgemäße Zahlung von Pauschalvorschüssen im Baugewerbe

Die nicht ordnungsgemäße Zahlung von Pauschalvorschüssen im Bausektor ist Teil des Konzepts der „sozialen Schuld“, das in Artikel 30bis des Gesetzes vom 27. Juni 1969 die Verpflichtung vorsieht, von den Rechnungen für Arbeiten, die in den Anwendungsbereich dieses Artikels fallen, einen Abzug von 35 % vorzunehmen.

Die jährlichen Beiträge (DmfA)

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) 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.

Neuverteilung der Soziallasten

Die Neuverteilung der Soziallasten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html*) 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

Der Arbeitgeber, der keine provinziale oder lokale Verwaltung ist, muss die geschuldeten Beträge auf das folgende Konto des LSS einzahlen:

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

Eine provinziale oder lokale Verwaltung muss die geschuldeten Beträge in Bezug auf die Verantwortlichkeitsbeiträge auf das folgende Konto des LSS einzahlen:

- IBAN: BE04 0960 1695 6631;
- BIC: GKCC BEBB.

Eine provinziale oder lokale Verwaltung muss die geschuldeten Beträge in Bezug auf die Sozialbeiträge auf das folgende Konto des LSS einzahlen:

- IBAN-code: BE39 0960 0158 0919;
- BIC: GKCC BEBB.

Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

Die Zahlungen können elektronisch oder durch eigene Einzahlungs- oder Überweisungsformulare erfolgen. Für die Zahlung der monatlichen Vorschüsse und der vierteljährlichen Salden wird den Arbeitgebern dringend empfohlen, die vom LSS bereitgestellten „strukturierten Mitteilungen“ zu verwenden. Diese strukturierte Kommunikation ermöglicht eine schnelle und genaue Identifizierung der Zahlung.

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 (ZDU-Nummer) oder die LSS-Eintragungsnummer deutlich leserlich bei jeder Bezahlung angeben.

Wenn eine Bank oder eine andere Stelle die Zahlungen vornimmt, muss der Arbeitgeber den Dritten, der in seinem Namen zahlt, ausdrücklich auffordern, bei der Zahlung seinen Namen, seine Anschrift, seine Unternehmens- oder Identifikationsnummer sowie die korrekte Bestimmung der Zahlung 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.

Es ist daher sehr wichtig, dass der Arbeitgeber den Verwendungszweck der Zahlung angibt, d. h. die Art des gezahlten Betrags (Beiträge, Vorauszahlungen, Beitragszuschläge, Verzugszinsen, Rechtskosten) und den Zeitraum, auf den sich die Zahlung bezieht, sowie seine Unternehmensnummer oder seine Identifikationsnummer beim LSS. Beispiele: Beiträge für das .... Quartal 20..; Aufschlag auf die Beiträge der .... Quartal(e) 20...; Verzugszinsen auf Beiträge der .... Quartal(e) 20..., usw., gefolgt von der ZDU-Nummer oder der Identifikationsnummer. Setzt sich die Zahlung aus verschiedenen Beträgen zusammen, muss der Arbeitgeber für jeden Betrag die Art und den Zeitraum angeben, auf den er sich 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.

c) Automatische Einziehung

Eine provinziale oder lokale Verwaltung kann das LSS ermächtigen, die fälligen Beiträge, die auf der monatlichen Rechnung angegeben sind, an jedem Fälligkeitstag automatisch von ihrem Konto bei Belfius abzubuchen.

Der Arbeitgeber kann die Genehmigung für den automatischen Abzug von seinem Konto beim LSS per E-Mail an factuur@rsz.fgov.be beantragen.

Gütliche Eintreibung

„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.“

Die gütliche Eintreibung hat folgende Zielsetzungen:

Diese Bestimmung wird als dritter Weg der Einziehung - gütliche Einziehung - neben der gerichtlichen Einziehung (1. Weg), der Einziehung im Wege der Zwangsvollstreckung (2. Weg) und der gesamtschuldnerischen Haftung des Erwerbers gegenüber dem Veräußerer im Falle der Übertragung eines Handelsfonds (4. Weg) bezeichnet.

Zusätzliche Auskünfte über die Zahlungsbedingungen und -fristen erhalten Sie bei der Direktion Einnahme (E-Mail:

- 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 auf diese Weise erhaltenen Erleichterungen nicht einhält, wird die Schuld, die Gegenstand der gütlichen Rückzahlung war, durch eine Vorladung beigetrieben.

Die Bedingungen und Modalitäten für die Gewährung einer solchen gütlichen Einigung wurden durch einen königlichen Erlass zur Ergänzung des königlichen Erlasses vom 28. November 1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27. Juni 1969 festgelegt. Das sind die Kraftlinien:

- 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.

Weitere zusätzlichen Informationen zu den Zahlungsbedingungen und -fristen sind bei der Direktion Einnahme (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/paymentplan/index.htm*) erhältlich (E-Mail: plan@rsz.fgov.be).

Gütlich vereinbarter Tilgungsplan Energie

Krisenmaßnahme Energie

Die Unternehmen, die von der Energiekrise betroffen sind und die dadurch Schwierigkeiten bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge haben, können auf der Grundlage der Energiekrise einen gütlich vereinbarten Tilgungsplan beim LSS beantragen.

Im Rahmen der Energiekrise gibt es **2 Ansätze** im Umgang mit Zahlungsschwierigkeiten von Unternehmen.

Zum einen gibt es den **klassischen gütlich vereinbarten Tilgungsplan**, der für alle Quartale und Berichtigungen gilt. Der maximale Aufschub erstreckt sich über 24 Monate, wobei **Sanktionen** für die verspätete Zahlung der Beiträge verhängt werden. Diese Sanktionen sind in den Zahlungsmodalitäten enthalten, wobei ein nachträglicher Erlass möglich ist, wenn alle überfälligen Beiträge gezahlt werden.

Andererseits sind für einige Beiträge **besondere Tilgungspläne ohne Anwendung von Sanktionen** vorgesehen. Der Aufschub läuft über maximal 24 Monate. Säumniszuschläge werden nur dann erhoben, wenn die Tilgungsbedingungen nicht eingehalten werden.

Diese speziellen Tilgungspläne sind für Arbeitgeber gedacht, die aufgrund der Energiekrise Zahlungsschwierigkeiten haben:

- den Jahresurlaubsbeitrag für das Dienstjahr 2022
- Sozialbeiträge für das 3. und 4. Quartal 2022 und das 1. Quartal 2023
- Berichtigungen einiger Beiträge, die spätestens am 30. Juni 2023 fällig werden.

Die Beiträge dürfen nicht Gegenstand eines früheren Tilgungsplans oder eines Gerichtsverfahrens gewesen sein.

In der Praxis sollte der Arbeitgeber die Seite „Gütlich vereinbarter Tilgungsplan (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/paymentplan/index.htm*)“ auf dem Portal aufrufen und den Fragebogen ausfüllen. Unter dem Punkt „Ihre Motivation“ sollte er erklären, wie sein Unternehmen von der Energiekrise finanziell betroffen war. Es können zusätzliche Belege verlangt werden.

Gütlich vereinbarter Tilgungsplan COVID-19

Krisenmaßnahme COVID-19

Die Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen sind und die dadurch Schwierigkeiten bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge haben, können auf der Grundlage der Coronavirus-Problematik einen gütlich vereinbarten Tilgungsplan beim LSS beantragen.

Im Rahmen der Corona-Krise gibt es **2 Ansätze** im Umgang mit Zahlungsschwierigkeiten von Unternehmen.

Auf der einen Seite gibt es den **klassischen gütlich vereinbarten Tilgungsplan**, der für alle Quartale und Berichtigungen gilt. Die maximale Laufzeit des Aufschubs beträgt 24 Monatsraten **mit Anwendung von Verzugsstrafen**. Diese sind in den Zahlungsmodalitäten enthalten und können nachträglich erlassen werden, wenn die Beiträge bezahlt wurden.

Andererseits ist ein Zahlungsaufschub durch einen **speziellen Tilgungsplan** für die Beiträge zur Abrechnung des Urlaubsgeldes vorgesehen, der sich über maximal 24 Monate erstreckt, **ohne dass Sanktionen verhängt werden**, sofern die Modalitäten eingehalten werden. Bei Nichteinhaltung der Rückzahlungsbedingungen werden diese Strafen weiterhin erhoben.

Diese Ausnahmeregelungen sind für Arbeitgeber gedacht, die folgende Zahlungsschwierigkeiten haben:

- die Jahresurlaubsbeiträge für die Jahre 2019, 2020 und 2021
- die Sozialbeiträge für das 1., 2., 3. und 4. Quartal 2020 sowie das 1., 2., 3. und 4. Quartal 2021 und das 1. Quartal 2022
- bestimmte Beitragsänderungen.

Die Pauschalentschädigung für die Nichterfüllung der Vorschusspflicht entfällt für die 4 Quartale 2020 und 2021 sowie das 1. Quartal 2022.

In der Praxis muss der Arbeitgeber die Seite „Gütlich vereinbarter Tilgungsplan (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/paymentplan/index.htm*)“ auf dem Portal aufrufen und den Fragebogen ausfüllen. Unter dem Punkt „Ihre Motivation“ muss er erläutern, welchen finanziellen Schaden sein Unternehmen durch die Corona-Krise erlitten hat.

Folgen eines Verzugs

Anwendung der 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, die ab Ablauf der gesetzlichen Frist bis zum Tag der Begleichung laufen.

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.

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 berechtigte Gründe oder auf Gründe nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses beruft, die seine rechtzeitige Beitragsbezahlung verhindert haben, kann er unter bestimmten Bedingungen die vollständige Ermäßigung von Beitragserhöhungen erhalten.

Der 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 05.11.1002 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA);
3. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige 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 Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
7. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 untersagt wurde;
8. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den 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 entweder gegenüber dem Staat, einer Provinz oder provinzialen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, 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 berechtigte Gründe - Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses

Hat der Arbeitgeber alle fälligen Beiträge gezahlt und sich entweder auf zwingende berechtigte 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.

Rechnungsstellung und Einziehung von Amts wegen

Monatliche Rechnung

Eine provinziale oder lokale Verwaltung ist gegenüber dem LSS verpflichtet, den Betrag der Beiträge, der am Fälligkeitsdatum der monatlichen Rechnung geschuldet wird, zu bezahlen. Diese Rechnung wird zu Monatsanfang an die e-Box des Arbeitgebers gesendet und enthält alle gebuchten Beiträge, die sich aus den Regularisierungen des Vormonats für die Quartale vor dem ersten Quartal 2022 ergeben.

Rechnung für Sanktionen

Die Beträge, die als Sanktion für die verspätete Einreichung der Meldung oder verspätete Zahlung der Beiträge geschuldet werden, sind nicht auf der monatlichen Rechnung ausgewiesen, sondern auf der Rechnung für Sanktionen. Der Arbeitgeber, der eine Rechnung für Sanktionen in seiner e-Box erhält, muss den geschuldeten Betrag mit einer strukturierten Mitteilung zum Fünften des Monats, der auf das Rechnungsdatum folgt, selbst auf das Konto des LSS bei Belfius überweisen. Es besteht keine automatische Einziehung für die Rechnung für Sanktionen.

Einziehung von Amts wegen

Mangels Zahlung innerhalb der gesetzten Frist kann das LSS den fälligen Betrag der Schuldforderung von Amts wegen bei den folgenden Einrichtungen einziehen: bei der Belfius-Bank, der BNP-Paribas Fortis-Bank, dem Postscheckamt bzw. der Belgischen Nationalbank (BNB), jeweils in der vorgenannten Reihenfolge.

Vor der Einbehaltung von Amts wegen mahnt das LSS den Arbeitgeber per Einschreiben:

- entweder spätestens am zehnten Tag nach dem Erhalt der Aufforderung, die Schuld zu begleichen;
- oder einen Einwand gegen die Begründetheit der Forderung innerhalb derselben Frist per Einschreiben beim Generalverwalter des LSS einzureichen.

Innerhalb von 60 Tagen nach Empfang dieses Schreibens befindet der Verwaltungsausschuss des LSS über die Zulässigkeit und Begründetheit des Einwands.

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 **im**médiate -**on**middellijke **a**angifte) genannt. Die Meldung gibt den Einrichtungen der sozialen Sicherheit unmittelbar Aufschluss über den Beginn und das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/omission_dimona.html*).

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, Anfangsdatum 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 (600 Stunden für 2023 und 2024)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 Gastgewerbe wird in der Anzeige eine Meldung aufgenommen, wenn für den Arbeitnehmer bereits mehr als 50 Tage Gelegenheitsarbeit im Gastgewerbe 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
- Personaldatei
- Dateiübertragung
- Webservice (REST) (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona/introduction/webservice.htm*)
- Dimona Mobile.

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 angegeben sind; es handelt sich um
  - die Personen, die Leistungen für einen Arbeitgeber erbringen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*), darunter manche Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind, statutarische Beamte, Studenten, Gelegenheitsarbeitnehmer, freiwillige Sanitäter (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*);
  - alle Personen, die Leistungen für eine provinziale oder örtliche Verwaltung erbringen, aber für die keine Beiträge geschuldet werden:
    - freiwillige Feuerwehrleute; (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*)
  - die Personen, die der sozialen Sicherheit unterworfen sind, ohne Leistungen für einen Arbeitgeber zu erbringen (nicht geschützte lokale Mandatsträger (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/local_mandatory.html*), geschützte lokale Mandatsträger (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/protected_local_mandatory.html*), Künstler, Tageseltern im Besonderen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*) usw.);
- Personen, die Dienstleistungen unter einer Aufsicht erbringen und die nicht in der DmfA angegeben werden müssen:
  - Personen, die im soziokulturellen Bereich und im Sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*) beschäftigt sind, sofern sie die ihnen auferlegten Quoten nicht überschreiten;
- alle Personen, die nicht auf der DmfA angegeben sind, aber für die der Arbeitgeber eine erweiterte Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/trainees.html*) ausführen muss; es betrifft nicht sozialversicherungspflichtige Praktikanten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*) für ihre Leistungen im Rahmen einer Ausbildung zu bezahlter Arbeit (also nicht im Rahmen der persönlichen Entwicklung oder Freizeitgestaltung), für die die Arbeitsunfallgesetzgebung für anwendbar erklärt wurde (das sogenannte ‚kleine Statut'); es geht auch um
  - Lehrlinge von Mittel- und Hochschulen, Universitäten und Praktikanten in einer nicht sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung, die Praktika außerhalb der Schule, Universität oder Bildungseinrichtungen absolvieren müssen,
  - sowie um reglementierte Praktika bei einem Praktikumsgeber, die die Kriterien der alternierenden Ausbildung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) nicht erfüllen,

    - Praktikanten, die durch einen IBO-, PFI-/CFI- oder FPI-Vertrag (Individuele Beroepsopleiding in Flandern, Plan de Formation Insertion und Contrat Formation-Insertion (Vertrag über eine Einstiegsausbildung) in der Wallonie oder Formation Professionnelle Individuelle en entreprise in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden sind oder Praktikanten im Rahmen eines Einstiegspraktikums;
- alle Personen, die nicht in der DmfA 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);
    - Arbeitnehmer, die ihre Leistungen in mehreren Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums für einen oder mehrere Arbeitgeber erbringen und nicht sind (da sie zum Beispiel nicht in Belgien wohnen);
    - ausländische 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:

- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags tätig sind;
- anderes, nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegendes Hauspersonal (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html*);
- die Arbeitnehmer, die maximal 25 Tage im Lauf eines Kalenderjahres für bestimmte Aufgaben im Hopfen-, Korbweiden- oder Tabakanbau (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html*) beschäftigt sind:
- die Freiwilligen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html*);
- die Künstler (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) mit besonderen geringen Vergütungen;
- Personen, die Leistungen im Unternehmen erbringen und dazu dem Sozialstatut der Selbständigen (*http://www.rsvz.be/*) unterliegen;
- 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
- der 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**“ - **W**erkgevers-**ID**entificatie/ion-**E**mployeurs -, die in die Dimona-Anwendung integriert ist.

Die „vorläufige Eintragungsnummer“ 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-Eintragungsnummer 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 Unterrichtanstalt Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die nicht aus eigenen Arbeitsmitteln bezahlt werden, benutzt er die Identifizierungsnummer des Niederländischsprachigen, Französischsprachigen oder Deutschsprachigen Unterrichtswesens;
- 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

Die einzige Erkennungsnummer des Arbeitnehmers, die im Rahmen der Sozialen Sicherheit verwendet werden muss, ist die **Erkennungsnummer der Sozialen Sicherheit (ENSS)**. Diese ENSS wird in allen Zweigen der Sozialen Sicherheit verwendet und es handelt sich dabei entweder um die **Erkennungsnummer des Nationalregisters der natürlichen Personen** oder eine **gültige Bis-Nummer** (für Personen, die nicht im Nationalregister aufgenommen sind).

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

Wenn der Arbeitnehmer seine ENSS nicht kennt, kann der Arbeitgeber mithilfe des elektronischen Antragsformulars (*https://www.belgianidpro.be/nl/splashpage.html*) auf der Sigedis-Website, das er sorgfältig ausfüllt und einsendet, eine gültige ENSS beantragen. Wenn sich der Arbeitnehmer im Ausland aufhält und zum ersten Mal in Belgien beschäftigt wird, muss eine Kopie des offiziellen Identitätsdokuments beigelegt werden. Sigedis schickt dem Arbeitgeber eine Antwort mit einer Erkennungsnummer zurück. Der Arbeitgeber teilt seinerseits dem Arbeitnehmer diese Nummer mit.

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

Bei einer Dimona für **Gelegenheitsarbeitnehmer** ist der Gebrauch der ENSS 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 **Gastgewerbe** ist der Gebrauch der ENSS nicht obligatorisch.

3. Wichtigste Merkmale

a. Nummer der paritätischen Kommission

Der Arbeitgeber gibt die paritätische Kommission an, die sich auf den Arbeitnehmer bezieht, für den er die Meldung vornimmt. Die sieben nachstehend genannten 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 im Gastgewerbe (PK 302); für die als Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe beschäftigten Studenten dürfen höchstens 475 (600 Stunden für 2023 und 2024) Stunden unter XXX angegeben werden und sind die sonstigen Leistungen unter 302 anzugeben;

- 320 für Gelegenheitsarbeitnehmer im Bestattungssektor;
- 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.

BEMERKUNGEN:

- **Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigt über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit:** Gelegenheitsarbeitnehmer der Sektoren Landwirtschaft, Gartenbau und Gastgewerbe, 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 Gastgewerbe wird die Unternehmensnummer des Benutzers angegeben, sodass diese Tage vom Arbeitgeber-Benutzer abgezogen werden können.
- **Mit Dienstleistungsschecks über eine Sui-generis-Abteilung Dienstleistungsschecks eines Unternehmens 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 Einstiegspraktikum absolvieren, sowie nicht beitragspflichtige Praktikanten für ihre Praktika im Rahmen einer Ausbildung zu bezahlter Arbeit. Für sie haben die Codes A17, IVT, TRI und STG 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 Gastgewerbe (PK 302), im Bestattungssektor (PK 320) oder im Sektor der Aushilfsarbeit (PK 322) beschäftigt sind;
- FLX: für einen **Flexijob-Arbeitnehmer**;
- IVT: für Personen, die durch einen IBO-, PFI-/CFI- oder FPI-Vertrag (**Individuele Beroepsopleiding** in Flandern, **Plan de Formation Insertion** und **Contrat Formation-Insertion** (Vertrag über die Einstiegsausbildung)in der Wallonie 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;
- STG: für **nicht beitragspflichtige Praktikanten** für ihre Praktika im Rahmen einer Ausbildung zu bezahlter Arbeit, es sei denn, sie müssen unter IVT oder TRI gemeldet werden;
- TRI: für Personen, die ein **Einstiegspraktikum** bei einem Arbeitgeber absolvieren, aber während des Praktikums noch stets einen Arbeitslosenstatus haben und vom Arbeitgeber nicht in der DmfA-Meldung angegeben werden müssen; das Einstiegspraktikum, wie vor dem 01. Januar 2020 in der Dimona-Gesetzgebung definiert, besteht nur noch im deutschsprachigen Landesteil;
- RTA: für einen **Lehrling**, der im **Bausektor** beschäftigt ist. Lehrlinge aus allen anderen Sektoren sind mit „OTH“ anzugeben;
- STU: Nur für einen Studenten, der mit einem spezifischen Arbeitsvertrag für Studenten eingestellt wurde und **für den der Solidaritätsbeitrag für Studenten angewandt wird**. Für diese muss immer 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;
- S17: für Arbeitnehmer im **Sportsektor**, unter Anwendung von **Artikel 17** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*) des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969; diese Arbeitnehmer sind nicht beitragspflichtig und müssen nicht in die DmfA aufgenommen werden;
- O17: für **andere** Arbeitnehmer, unter Anwendung von **Artikel 17** (*socioculturalsector*) des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969; diese Arbeitnehmer sind nicht beitragspflichtig und müssen nicht in die DmfA aufgenommen werden;
- T17: für Arbeitnehmer bei **Rundfunk und Fernsehen**, unter Anwendung von **Artikel 17** (*socioculturalsector*) des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969; diese Arbeitnehmer sind nicht beitragspflichtig und müssen nicht in die DmfA aufgenommen werden;
- PMP: für **Parlamentarier und „geschützte“ lokale Mandatsträger**;
- OTH: für die **übrigen** oben nicht genannten Mitarbeiter. Der Typ OTH steht unter anderem für:
  - die Studenten, auf die der Solidaritätsbeitrag nicht angewendet wird;
  - die Lehrlinge in der alternierenden Ausbildung;
  - die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

Die verschiedenen Dimona-Meldungen

1. Dimona IN

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

Als Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum gibt der Arbeitgeber den 1. Mai an. Die Dimona IN kann jedoch auch früher übermittelt werden, z. B. im Laufe des Monats April.

Wenn der Arbeitgeber das Enddatum zum Zeitpunkt der Dimona IN mitteilt, muss er danach keine separate Dimona OUT für diesen Zeitraum durchführen. Stellt sich jedoch später heraus, dass das angegebene Enddatum nicht das richtige ist, muss ein gesondertes Verfahren durchgeführt werden.

Für einen einfachen Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag kann gleichzeitig mit dem Anfangsdatum 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 **Studenten**, eine Person, die durch einen IBO-, PFI-/CFI- oder FPI-Vertrag (**Individuele Beroepsopleiding** in Flandern, **Plan de Formation Insertion** und **Contrat Formation-Insertion** (Vertrag über die Einstiegsausbildung) in der Wallonie oder **Formation Professionnelle Individuelle en entreprise** in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden ist, eine **Zeitarbeitskraft** und einen **Gelegenheitsarbeiter** muss zusammen mit dem Anfangsdatum das Enddatum angegeben werden.

2. Dimona OUT

Ein Dimona OUT schließt einen Zeitraum ab und muss spätestens am ersten Arbeitstag nach dem Tag erfolgen, an dem die rechtliche oder vertragliche Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst wird. Es handelt sich also um das Datum, an dem der Arbeitnehmer aufhört, gesetzlich oder vertraglich beschäftigt zu sein. Im letzteren Fall ist das Enddatum gleich dem letzten Tag des Vertrags.

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 **Anfangsdatum** liegt **zeitlich vor** dem angegebenen Anfangsdatum: 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.

Liegt der tatsächliche **Beginn** jedoch nach dem gemeldeten Beginn, kann der Arbeitgeber keine Änderungserklärung abgeben. In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Anfangsdatum nur ändern, indem er den Zeitraum löscht und einen neuen Zeitraum anlegt.

Wenn ein Arbeitnehmer unerwartet nicht erscheint, kann eine Dimona-Meldung bis zum Ende des Kalendertages, auf den sie sich bezieht, annulliert werden. Erstreckt sich die Dimona-Meldung über einen Zeitraum von zwei oder mehr Kalendertagen, muss sie spätestens am Ende des ersten Kalendertages der geplanten Leistung annulliert werden.

Merkmale

Wenn sich ein Merkmal (Nr. der paritätischen Kommission, Arbeitnehmertyp, Teileinheit oder Benutzer) ändert, kann es nur durch ein Dimona OUT gefolgt von einem Dimona IN geändert werden, das das neue Merkmal wieder aufnimmt. Muss hingegen ein Merkmal angepasst werden, weil ein falsches Merkmal mitgeteilt wurde, muss der Arbeitgeber den Zeitraum annullieren und neu anlegen. Durch die Annullierung entfällt der gesamte Dimona-Zeitraum. Dies bedeutet, dass alle Meldungen im Zusammenhang mit einer Beschäftigung annulliert werden: die Dimona IN, die Dimona OUT und die Dimona UPDATE.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einem Anfangsvertrag über zwei aufeinanderfolgende Tage im Gastgewerbe (z. B. 3. und 4. Mai) muss in der Dimona unter Art von Arbeitnehmer mit „EXT“ (Gelegenheitsarbeitnehmer) 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 Anfangsdatum und dem letzten Tag der Periode der betreffenden Beschäftigung (5. Mai) als Enddatum durchführen. Der Arbeitnehmer arbeitet dann an zwei aufeinander folgenden Tagen beim gleichen Arbeitgeber.

Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer (DmfA)

Dimona ‚EXT‘

Eine der Besonderheiten der Gelegenheitsarbeit im Gastgewerbe 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.

Im Gegensatz zu Gelegenheitsarbeitern im Gastgewerbe sowie in der Landwirtschaft und im Gartenbau gibt es keine spezifische Berechnung der Pauschalen für Bestattungsunternehmen. Die Beiträge werden über die normalen Löhne berechnet.

Hotels und Gaststättengewerbe

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 das **Gastgewerbe** (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 Gastgewerbe; man beachte, dass Unternehmen für Aushilfsarbeit für Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe auch die Unternehmensnummer der Paritätischen Kommission des Benutzers angeben müssen, sodass diese Tage abgezogen werden können vom Kontingent (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html) 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 Gastgewerbe 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 Anfangsdatum 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 Anfangsuhrzeit 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 von Tag zu Tag variieren.

Wenn Sie einen Arbeitnehmer unter Verwendung von Dimona-Stunden oder -Tagen anmelden und **vor** Beginn der Leistungen feststellen, dass Sie das andere System hätten wählen sollen, kann die Situation immer noch berichtigt werden, indem Sie die Meldung sofort annullieren und eine neue Meldung unter Verwendung des anderen Systems vor Beginn der Leistungen abgeben.

Wenn Sie Ihren Fehler erst **nach** Beginn der Leistungen bemerken, kann die Dimona nicht mehr geändert werden. In der **DmfA (*occasionals_horeca-nl_1*)** muss zur Berechnung der Beiträge die Funktionsnummer angegeben werden, die der in Dimona getroffenen Wahl entspricht. Das heißt, Funktionsnummer 94 für einen Dimona-Tag und Funktionsnummer 95 für eine Dimona-Stunde. Für die Berechnung der sozialen Rechte müssen immer die **tatsächlichen Arbeitsstunden** gemeldet werden, unabhängig von der gewählten Meldeart.

a) Anwendungsbereich

Über die App „Horeca@work - 50 days (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/horecaatwork/index.htm*)“ kann das Kontingent der noch verfügbaren Tage zurate gezogen werden.

Landwirtschaft und Gartenbau

b) Meldung

- 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.

c) Meldung

Der Beginn der Leistungen und die (voraussichtliche) Endzeit müssen mitgeteilt werden.

c) Multi-Dimona

Arbeitgeber (inkl. Unternehmen für Aushilfsarbeit), die Gelegenheitsarbeitnehmer („EXT“) im Sektor Landwirtschaft (PK 144) oder Gartenbau (PK 145) beschäftigen, können mit der Multi-Dimona überprüfen, ob die Gelegenheitsarbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bereits als Gelegenheitsarbeitnehmer gearbeitet haben oder nicht. Dies ist kein Ersatz für das Gelegenheitsformular, sondern ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer bereits ein Gelegenheitsformular hat.

Bestattungsunternehmen

a) Anwendungsbereich

- Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der dem Paritätischen Komitee **für Bestattungsunternehmen** (PK 320) angehört, die als Gelegenheitsarbeiter beschäftigt sind.
- Es handelt sich um Arbeitnehmer, die anlässlich eines Todesfalls gelegentlich mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder für eine klar definierte Tätigkeit eingestellt werden:
  - Botengänge, Transport, Aufbahrung, Aufbahrung in einer Leichenhalle, Empfang im Bestattungsinstitut und/oder Hilfe beim Leichenschmaus,
  - den Sarg mit den sterblichen Überresten oder die Urne mit der Asche des Verstorbenen tragen und in den (zeremoniellen) Wagen stellen, die Angehörigen begleiten und/oder den (zeremoniellen) Wagen fahren und sauber halten.
  - Vorbereitung von Nachrufdrucken für den Versand: Falten, Einlegen von Umschlägen
  - kleinere Arbeiten auf dem Friedhof durchführen, wie das Anbringen oder Entfernen von Zubehör
  - Durchführung kleinerer, nicht regelmäßiger Wartungsarbeiten in und an Gebäuden im Rahmen von Besuchen und Feierlichkeiten.
- Leiharbeitnehmer sind nicht betroffen.

b) Dimona-Meldung

Der Beginn der Leistungen und die (voraussichtliche) Endzeit müssen mitgeteilt werden.

a) DmfA-Meldung

„Vollzeitbeschäftigte“ werden nur nach Tagen angegeben. Bei einer „Vollzeit“-Beschäftigung, die nicht die übliche tägliche Dauer pro Tag erreicht, muss in der DmfA auch der Status „LP“ angegeben werden, damit die Stunden gemeldet werden können (wie bei einer normalen Vollzeitbeschäftigung mit einem kurzfristigen Vertrag).

Es gibt weder Quoten noch begrenzte Beitragspflicht oder Pauschallohn.

Auf Sektorebene wurde ein allgemeinverbindliches KAA abgeschlossen, in dem unter anderem die maximale Anzahl der Tage pro Jahr, an denen der Gelegenheitsarbeiter im Betrieb des Arbeitgebers arbeiten darf, sowie die maximale Anzahl der Stunden pro Jahr festgelegt ist.

Gemeinsame Bestimmungen

b) Absolute Bedingung

Eine **korrekte und rechtzeitige** Dimona-Meldung ist erforderlich, um eine Beitragsberechnung für vorteilhafte Pauschalbeträge vornehmen zu können.

b) Meldung pro Beschäftigung und Tag

Eine **korrekte und rechtzeitige** Dimona-Meldung ist erforderlich, um eine Beitragsberechnung für vorteilhafte Pauschalbeträge vornehmen zu können.

Ausnahme - über zwei Tage verteilte Leistungen

Erstrecken sich die Leistungen des Gelegenheitsarbeitnehmers über zwei Kalendertage, so kann es sein, dass Beginn und Ende der Arbeitszeit wegen der Fortsetzung der Leistungen nach Mitternacht voneinander abweichen. In diesem Fall sollten die „tatsächlichen“ Daten und Stunden mitgeteilt werden. Der Grundsatz der Leistungseinheit, der für ein Dimona OUT bei einer klassischen Dimona gilt, gilt nicht für das spezifische System von Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer.

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.

- Datum und Uhrzeit in Dienst: 11. April um 22:00 Uhr
- Datum und Uhrzeit außer Dienst:12. April um 02:00 Uhr

Erstrecken sich die Leistungen des Gelegenheitsarbeitnehmers über zwei Kalendertage, so kann es sein, dass Beginn und Ende der Arbeitszeit wegen der Fortsetzung der Leistungen nach Mitternacht voneinander abweichen. In diesem Fall sollten die „tatsächlichen“ Daten und Stunden mitgeteilt werden. Der Grundsatz der Leistungseinheit, der für ein Dimona OUT bei einer klassischen Dimona gilt, gilt nicht für das spezifische System von Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer.

c) Änderung der Anfangsuhrzeit

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

d) 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.

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 einen Flexijob-Arbeitnehmer (DmfA)

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

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.

Beispiel:

Ein Flexi-Arbeitnehmer im Gastgewerbe 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 Anfangsdatum (z. B. 11.04.) verwenden. Eine Suche auf der Grundlage des Enddatums (z. B. 12.04.) liefert keine Ergebnisse.

Änderung der Anfangsuhrzeit:

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen vor oder nach der ursprünglich gemeldeten Anfangszeit aufnimmt, muss die Anfangszeit 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 Flexi-Jobs kann **frühestens einen Monat vor Beginn des Quartals** erfolgen. Für einen Flexi-Job, der am 1. April beginnt, kann die Meldung erst ab dem 1. März erfolgen. Der Grund dafür ist, dass bei der Meldung eine Suche nach dem Leistungsvolumen durchgeführt wird, mit dem der Arbeitnehmer im Quartal gemeldet wurde (T - 3). Da diese Abfrage der Daten im Netz der sozialen Sicherheit zu einem Zeitpunkt erfolgen muss, zu dem sie hinreichend stabil sind, kann dieses Signal frühestens einen Monat vor Beginn des Quartals gegeben 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.

Pensionierte

Ab dem 01. Januar 2018 wird das System der Flexi-Arbeit auf **gesetzlich Pensionierte ohne Beschäftigungsbedingungen (T - 3)** erweitert. Personen, die eine ‚Übergangsentschädigung' erhalten, werden nicht als „pensioniert" betrachtet. Die Prüfung auf „Pensionierte" wird wie folgt durchgeführt:

- es wird untersucht, ob die betreffende Person zum Zeitpunkt, an dem sie den Flexi-Job aufnimmt, 65 Jahre oder älter ist
- wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht hat, wird zunächst noch eine Kontrolle der Beschäftigungsbedingungen in (T - 3) durchgeführt
- wenn der Arbeitnehmer in (T - 3) die 80 % nicht erreicht, wird ermittelt, ob der Arbeitnehmer in (T - 2) in das Pensionskataster aufgenommen ist
- bei Problemen kann das LSS kontaktiert werden unter der Nummer 02 509 59 59 (ausländische Pensionen, …)

Das ‚**OK**', das als Antwort auf die Dimona-Meldung gegeben wird, bedeutet lediglich, dass die Bedingung in **(T - 3)** erfüllt wurde **oder dass es sich um einen Pensionierten handelt,** sagt aber nichts über die Bedingungen in T aus. Die Beurteilung der Frage, ob die Bedingungen in **T** erfüllt wurden, liegt in der alleinigen Verantwortung des Arbeitgebers.

Dimona für Studenten

Dimona ‚STU'

Zur Anwendung des Systems der Solidaritätsbeiträge (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/students.html*) 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 Anfangsdatum 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 wir 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 Anfangsdatum den 01. Februar und als Enddatum den 31. März, wobei der Student 64 Stunden arbeiten wird. Das Anfangsdatum 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 Zahl der geplanten Arbeitsstunden bis zum letzten Tag des Monats, der auf das betreffende Meldequartal folgt, ändern. Die Studentenquote wird dann automatisch angepasst. Wird die Anzahl der Stunden in Dimona jedoch nach Eingang der Quartalsdaten (DmfA) desselben Meldequartals noch geändert, so hat dies keine Auswirkungen mehr auf die Studentenquote.

Ausnahme: Die Dimona für die Quartale, in denen der Student keine Leistungen hat (siehe **Kontingent 600 Stunden** (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/students.html*)), 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.

Die Studentenquote wird ebenfalls auf der Grundlage der DmfA-Daten angepasst. Dies geschieht jedoch in der Regel erst, wenn die vierteljährlichen Daten für das letzte Kalenderquartal, für das der Arbeitgeber Stunden gemeldet hat, in Dimona vorliegen (wenn ein Student eine Vereinbarung für die ersten drei Quartale des Jahres hat, kann die Anpassung auf der Grundlage der DmfA erst erfolgen, wenn die DmfA für das dritte Quartal vorgelegt wurde). Um die oben genannten negativen Auswirkungen zu vermeiden, ist es daher angebracht, die Anzahl der geplanten Stunden in Dimona so schnell wie möglich zu ändern, wenn dies erforderlich ist, und nicht auf die Anpassungen auf der Grundlage der DmfA zu warten.

Beschäftigungsort

Wird der Student an einem anderen Ort als dem Sitz des Unternehmens oder der offiziellen Adresse der Behörde beschäftigt, muss der Arbeitgeber die Adresse des Ortes angeben, an dem der Student physisch beschäftigt wird. Wenn er während des Zeitraums an mehreren Orten arbeiten wird, sollte nur der erste Ort mitgeteilt werden. Ändert sich der Beschäftigungsort während des Zeitraums, muss keine Änderung mitgeteilt werden.

Dimona für den soziokulturellen Sektor und den Sport „Artikel 17“

Vor jeder Beschäftigung im soziokulturellen Sektor oder im Sport (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*) muss ein Dimona durchgeführt werden. Dies geschieht in Stunden, außer für Arbeitnehmer der VRT, der RTBF und des BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.

Dimona „S17“ - Sport

Es handelt sich um eine Dimona-Erklärung in Stunden, für Aktivitäten im Zusammenhang mit Sport

Dimona „O17“ - übrige Sektoren

Wie in der Vergangenheit handelt es sich um eine Dimona-Erklärung in Tagen (mit maximal 25 Tagen). Wenn ein Arbeitnehmer auch bei anderen Arbeitgebern im soziokulturellen Sektor oder im Sport tätig ist, werden diese Tage in Stunden umgerechnet, wobei 1 Tag 8 Stunden entspricht, unabhängig von der Leistung während des Tages.

Dimona „T17“ - Fernsehen

Wie in der Vergangenheit handelt es sich um eine Dimona-Meldung in Tagen (mit einer Höchstdauer von 25 Tagen). Wenn ein Arbeitnehmer auch im soziokulturellen Bereich oder im Sport bei anderen Arbeitgebern tätig ist, werden diese Tage in Stunden umgerechnet, wobei 1 Tag 8 Stunden entspricht, unabhängig von der Leistung während des Tages.

Dimona für das Personal der Unterrichtsanstalten

Ab dem 1. Januar 2022 darf der Typ dimona „TEA“ nicht mehr verwendet werden, sondern diese Arbeitnehmer müssen auch mit dem Typ „OTH“ angegeben werden.

Dimona für ‚Kleine Statuten‘ (nicht sozialversicherungspflichtige Praktika)

Das Gesetz vom 21. Dezember 2018 (B. S. vom 17. Januar 2019) regelt eine generalisierte Versicherbarkeit für Arbeitsunfälle von **nicht-sozialversicherungspflichtigen Praktikanten**.

Diese Arbeitsunfallgesetzgebung wird für alle Arbeitsleistungen im Rahmen einer Ausbildung für eine entlohnte Arbeit (d. h. nicht solcher im Rahmen der persönlichen Entwicklung oder Freizeitgestaltung) gelten. Dies gilt sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor.

Für diese Praktikanten **sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten**. Das LSS tritt als Vermittler auf und wird die Daten sammeln und die notwendigen Informationen weiterleiten. Da es sich um eine Verpflichtung im Rahmen der Arbeitsunfallversicherung handelt, wird der Versicherer bei falschen oder fehlenden Meldungen aktiv werden. Diese Praktikanten werden **nicht in der DmfA gemeldet, aber in einer ‚erweiterten' Dimona**.

Im Königlichen Erlass vom 29. Juli 2019 (B. S. vom 2. September 2019) wird erläutert, **für welche Praktika die Bildungseinrichtung oder die Einrichtung, die die Berufsausbildung organisiert, als ‚Arbeitgeber' fungiert** (und somit die Dimona durchführen muss). Wenn dies nicht der Fall ist, so obliegt diese **Meldepflicht dem privaten Unternehmen oder der öffentlichen Behörde, bei der der Praktikant seine Arbeitsleistungen erbringt**.

Weitere Informationen dazu finden Sie auf der **Website von Fedris (*https://www.fedris.be/nl/kleine-statuten*)**.

Meldung Dimona („erweiterte" Dimona):

Für diese Praktikanten muss eine Dimona-Meldung mit einem neu geschaffenen Typ ‚**STG**' vorgenommen werden. Diese ersetzt zu einem großen Teil die Dimona ‚DWD' (Dimona without DmfA), die vor dem 01. Januar 2020 für eine Reihe der nicht sozialversicherungspflichtigen Praktikanten vorgeschrieben war. Es handelt sich um eine erweiterte Dimona-Meldung, bei der eine Reihe zusätzlicher Daten zu übermitteln sind:

- **Gedeckter Zeitraum** (ein Anfangs- und Enddatum ist obligatorisch):
  - wenn die Meldung durch den Praktikumsanbieter vorgenommen wird, den Beginn und das Ende des Praktikums;
  - wenn die Meldung durch die Ausbildungseinrichtung/Schule vorgenommen wird, den Zeitraum, in dem Praktikumsaktivitäten ausgeübt werden können; für Schulen, die Praktikanten entsenden, entspricht dieser Zeitraum dem Beginn und dem Ende des Schuljahres;
- **Arbeiter / Angestellter.**
- Meldung der **Risikoklasse für Arbeitsunfälle**:
  - wenn die Meldung durch den Praktikumsgeber vorgenommen werden muss, so befolgt dieser die gleichen **Regeln** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord/workerrecorddata.html*) , wie sie für seine normalen Arbeitnehmer gelten: Er füllt die Meldung nur dann aus, wenn der Praktikant einer Risikoklasse angehört, die sich von der Haupttätigkeit des Arbeitgebers unterscheidet; im Zweifelsfall sollte er sich am besten an seinen Versicherer wenden;
  - wenn die Meldung durch die Schule, die Ausbildungseinrichtung, das Schulungszentrum oder den regionalen Arbeitsvermittlungsdienst vorgenommen werden muss, so ist diese Information **nicht** anzugeben.
- **Statut**
  - **F1**: bei einer **Entlohnungssystem Arbeitsunfälle, die der Regelung für Lehrlinge** entspricht (nicht sozialversicherungspflichtige Praktikanten mit einem vergüteten Ausbildungs-, Praktikums- oder Erfahrungsvertrag);
  - **F2**: bei einer **abweichenden Entlohnungssystem** (Praktikanten mit einem im Prinzip nicht vergüteten Praktikums- oder Erfahrungsvertrag – diese Kategorien werden im Ausführungserlass festgelegt).

Einstiegspraktika und **Individuelle Berufsausbildungen** behalten ihren spezifischen Dimona-Typ (‚**TRI**' bzw. **‚IVT**'), aber bei Dimona müssen die **zusätzlichen Angaben** ebenfalls ab dem 01. Januar 2020 übermittelt werden.

Laufende Ausbildungsverträge müssen am 31. Dezember 2019 mit einer Dimona OUT abgeschlossen (technisch betrachtet, muss eine Dimona ‚ändern' erfolgen, um das bereits bestehende Enddatum vorzuziehen) und am 01. Januar 2020 mit einer Dimona IN, ergänzt um die zusätzlichen Angaben, erneut gemeldet werden:

- Praktikanten mit einer Dimona vom Typ ‚**DWD**' vor dem 01. Januar 2020 werden mit einer Dimona IN vom Typ ‚**STG**', ergänzt um die zusätzlichen Angaben, gemeldet;
- Praktikanten mit einer Dimona vom Typ ‚**IVT**' und ‚**TRI**' behalten ihre Typologie, aber bei der Durchführung der Dimona IN am 1. Januar 2020 werden die zusätzlichen Angaben hinzugefügt;
- Für Praktikanten, für die noch keine Dimona-Meldung erfolgt ist, muss am 01. Januar 2020 eine Dimona IN vom Typ ‚**STG**', ergänzt um die zusätzlichen Angaben, vorgenommen werden.

Nachdem die Dimona-Meldung vorgenommen wurde, ist sie endgültig. Wenn Angaben unrichtig sind oder geändert werden müssen, muss die Dimona annulliert und erneut durchgeführt werden. Eine solche Meldung wird nicht als ‚verspätet' angesehen.

WIDE – LSS-Eintragung:

Die Praktikum-/Arbeitgeber und die Ausbildungseinrichtungen, die noch nicht beim LSS registriert sind, werden eingetragen und erhalten eine endgültige LSS-Nummer mit einer Arbeitgeberkategorie, die den tatsächlichen durchgeführten Tätigkeiten entspricht. Solange sie keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, müssen sie keine DmfA vornehmen.

Eine **Anleitung** mit den **Rubriken Dimone und Wide** befindet sich auf der Portalseite unter ‚Aktuelles' > ‚In die Dimona integrierte ‚Kleine Statuten'' > ‚Mehr Informationen?' (auf Niederländisch: 'Nieuws' > ' 'Kleine statuten' geïntegreerd in Dimona (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/news.htm#news-petits_statuts*)' > 'Meer informatie?').

Bemerkungen:

Weitere Informationen erhalten Sie bei **Fedris**, um im **Zweifelsfall** feststellen zu können,

- wer als Arbeitgeber dieser nicht sozialversicherungspflichtigen Praktikanten zu betrachten ist,
- ob es sich um Praktikanten handelt, für die die mit den sozialversicherungspflichtigen Lehrlingen gleichgestellte Arbeitsunfallregelung (**F1**) oder die spezifische Arbeitsunfallregelung (**F2**) gilt.

Für **Schulpraktikanten** haben die Bildungseinrichtungen die Möglichkeit, eine Dimona für ein ganzes akademisches Jahr zu einzureichen, mit einem Anfangs- und Enddatum. In Anbetracht der Besonderheiten des Bildungssektors kann die Dimona **bis zum 31. Dezember des betreffenden Jahres eingereicht werden**.

Es ist auch möglich, für Praktika, die im Sommer beginnen, eine frühzeitige Dimona „IN" und im Falle von Änderungen jederzeit eine Dimona „OUT" einzureichen. Anpassungen oder Korrekturen sind im Laufe des Jahres immer möglich.

Personen, die ein Praktikum absolvieren, das durch die Verordnungen vorgeschrieben wird, die den Zugang zu einigen **freien Berufen** (z. B. Anwälte, Gerichtsvollzieher, Architekten usw.) regeln, fallen nicht unter diese Regelung.

Die vorgeschriebene Dimona-Meldung gilt für **alle Praktikanten**, die im Rahmen einer Ausbildung für entlohnte Arbeit außerhalb der Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtung Arbeitsleistungen erbringen, **ausgenommen der Ausbildungen, die außerhalb eines gesetzlichen Rahmens** errichtet werden.

Bei einem grenzüberschreitenden unbezahlten Praktikum gelten je nach dem Ort, an dem das Praktikum absolviert wird, unterschiedliche Regeln. Dabei wird unterschieden zwischen folgenden Möglichkeiten:

- ein Praktikum innerhalb des EWR
- ein Praktikum in einem Land, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat
- ein Praktikum in einem Drittland

Auf der Fedris-Website (*https://www.fedris.be/nl/kleine-statuten*) gibt es einige praktische Diagramme, die dabei helfen können, festzustellen, welche Rechtsvorschriften (des jeweiligen Mitgliedstaates) während des unbezahlten Praktikums gelten.

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 (Programmgesetz 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.

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:

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

Arbeitgeber, die nur wenige Personen beschäftigen, können die Meldung über das Internet einreichen.

Bei Arbeitgebern, die eine große Anzahl von Mitarbeitern beschäftigen, oder bei Unternehmen, die eine große Anzahl von Meldungen abgeben müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), müssen die Meldungen per Dateitransfer erfolgen.

Die Meldung dient dazu, eine korrekte Berechnung der fälligen Beiträge zu belegen. Die Meldung enthält auch einige Daten, die von den die für die Zahlung der Sozialversicherungsleistungen zuständigen Anstalten verwendet werden (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Renten, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Familienbeihilfe und Jahresurlaub der Arbeitnehmer).

Innerhalb der Verjährungsfrist können Sie noch Änderungen an dieser Meldung vornehmen. Sowohl bei der Einreichung der ursprünglichen Meldung als auch bei der Einreichung einer Änderung erhalten Sie eine Empfangsbestätigung. Sie werden auch über die zu zahlenden Beiträge informiert.

> 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

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 per Internet. Die Demo-Version kann Ihnen ebenfalls helfen, sich mit dieser interaktiven Anwendung vertraut zu machen.

Arbeitgeber oder Dienstleister, die zahlreiche Änderungen per Dateiübertragung übermitteln wollen, finden unter Techlib DmfA die diesbezüglichen technischen Informationen. Um eine schnelle Anpassung der Programmierung zu ermöglichen, werden regelmäßig zusätzliche technische Informationen zur Verfügung gestellt in der Doclibrary. Allerdings handelt es sich um Angaben, die noch nicht

unbedingt definitiv sind.

Bei einer Änderung per Internet wird die ursprüngliche Meldung abgefragt, wonach die angezeigten Daten geändert werden können.

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

Änderungen werden auf die gleiche Weise wie die ursprüngliche Meldung behandelt. Sie werden deshalb registriert, ohne dass Sie mehr Rechenschaft als für die ursprüngliche Meldung ablegen müssen. In einem freien Textfeld kann der Grund für die Änderung der Meldung angegeben werden (= Begründung).

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

Nachdem die Änderungen vorgenommen wurden, berechnet das Programm auf der Portalsite automatisch die Folgen für den zu bezahlenden Gesamtbetrag (= Neuberechnung der Beiträge, der Ermäßigungen usw.) und das Ergebnis wird auf dem Bildschirm gezeigt. Dies ist aber noch keine Mahnung zur Bezahlung. Der Arbeitgeber, der keine provinziale oder lokale Verwaltung ist, erhält einmal pro Monat vom LSS eine Abrechnung auf Papier mit allen im Laufe des Monats durchgeführten Änderungen und muss so schnell wie möglich den geforderten Betrag bezahlen. Für eine provinziale oder lokale Verwaltung wird der Betrag der Änderungen in der monatlichen Rechnung verarbeitet.

Zusätzliche Informationen DmfA - Änderungen - 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“ 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.

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 kann nicht muss der pauschalen Entschädigung unter Punkt 2 kumuliert 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*).

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.

Verpflichtungen Drittzahler

Die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit betrachtet einen Drittzahler 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 Existenzsicherung; jeder kann jedoch als Drittzahler fungieren.
Das Gesetz erlegt dem Drittzahler 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 Drittzahler auftreten, dies beim LSS melden, sogar dann, wenn sie bereits im eigenen Namen Personal beschäftigen.

Der Drittzahler kann von diesen Verpflichtungen befreit werden. Dazu muss er dem Arbeitgeber über jeden Arbeitnehmer alle Informationen zur Verfügung stellen, so dass der Arbeitgeber seine Meldung innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist unter

Berücksichtigung der Löhne einreichen kann, die der Dritte auszahlte. Der Dritte muss in diesem Fall die jeweiligen Einbehaltungen unverzüglich an den Arbeitgeber weiter überweisen.

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

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

Die Ausgleichskassen, mit Ausnahme der Fonds für Existenzsicherung und der 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 K. E. 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 K. E. 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 K. E. Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, und zur Befähigung der Handelsgerichte, solche Verbote zu verhängen, das Verbot auferlegt wurde, persönlich oder über Vermittler irgendwelche Berufsaktivitäten auszuüben;
- wenn der Antragsteller, eine Rechtsperson, unter seinen Verwaltern, 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 Binnenschifffahrtsregulierung,
- die Gebäuderegie,
- die Postregie,
- REFRIBEL (Régie des services frigorifiques de l'État belge - Regie für Kältetechnik des belgischen Staates),
- die Verwaltung für Telegraphie und Telephonie,
- die Regie der Seetransporte,
- die Regie der Luftfahrtwege,
- den allgemeinen Fonds für Schulgebäude.

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 K. E. vom 11.10.1985 (B. S. 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 anficht.

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 (*https://rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf*).

Verpflichtungen in Bezug auf in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommene Regelungen

Kranken- und Invalidenversicherung

Meldung Soziales Risiko (MSR) - Leistungen

In einigen Fällen muss der Arbeitgeber eine elektronische MSR einreichen, um den Anspruch seines Arbeitnehmers auf Leistungen bei Krankheit und Invalidität zu ermitteln und den Betrag zu berechnen. Die elektronische MSR kann über das Internet (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/web/home.htm*) oder per Batch eingereicht werden. Je nach sozialem Risiko gibt es unterschiedliche Szenarien für den Sektor Entschädigungen.

Ein **MSR-Szenario 1** ‚Informationsblatt' muss bei Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an die Periode des garantierten Lohns versandt werden. Dieses MSR-Szenario 1 sollte vom Arbeitgeber auch bei der Beantragung von Mutterschaftsurlaub, Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes, umgewandeltem Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Geburtsurlaub, Adoptionsurlaub und Pflegeelternurlaub eingereicht werden.

Ein **MSR-Szenario 2** „Monatliche Meldung im Falle der Wiederaufnahme einer angepassten Arbeit" ist zu übermitteln, wenn ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsunfähigkeit oder eines Mutterschutzes eine angepasste Tätigkeit ausübt.

Weitere Informationen über die unterschiedlichen Szenarien für eine MSR-Leistung (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/inami/index.htm*) finden Sie auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit. Für jedes Szenario finden Sie in den technischen „Anweisungen für den Arbeitgeber" alle Informationen über die beteiligten Personen, den Zeitpunkt der Meldepflicht und die auszufüllenden Angaben.

Der Beitragsschein

Dieser Beitragsschein aus Papier ist vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen dem Arbeitnehmer zu übergeben. Dieser Beitragsschein aus Papier ist 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.

Wenn kein elektronischer Beitragsschein übermittelt werden kann, weil das nationale Register oder die Bis-Nummer auf den Meldungen oder in der Personalakte der Versicherungsanstalten nicht vorhanden sind, stellt das LSS einen Beitragsschein in Papierform aus und sendet ihn an den Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt war. Im Falle eines Konkurses wird der Beitragsschein dem Konkursverwalter zugestellt.

Der Beitragsschein in Papierform muss dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen ausgehändigt werden. Der Papier-Beitragsschein ist auf der einen Seite in niederländischer Sprache und auf der anderen Seite in französischer Sprache verfasst. In Übereinstimmung mit den geltenden Sprachengesetzen entscheidet der Arbeitgeber, in welcher Sprache der Schein ausgestellt werden soll, und streicht den unzutreffenden Text durch.

Ist dem Arbeitnehmer ein Betragsschein 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 dem Arbeitnehmer den Beitragsquittung nicht aushändigt, weil die Adresse falsch ist oder weil die Person ins Ausland abgereist ist, muss dieses Dokument an die Direktion für Beitragskontrolle des Landesamts für soziale Sicherheit zurückgeschickt werden, wobei der Grund für die Nichtaushändigung an den Arbeitnehmer anzugeben ist.

Arbeitslosigkeit

Meldung Soziales Risiko - Arbeitslosigkeit

Der Arbeitgeber muss in einigen Fällen eine elektronische MSR einreichen, um den Anspruch auf Arbeitslosengeld seines Arbeitnehmers festzustellen und den Betrag zu berechnen. Die elektronische MSR kann über das Internet (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/web/home.htm*) oder per Batch eingereicht werden. In einigen Fällen wird noch ein Formular aus Papier verwendet.

Je nach Risiko gibt es unterschiedliche Szenarien für den Sektor Arbeitslosigkeit. Hierunter werden im Falle von Vollarbeitslosigkeit, vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte und Teilzeitbeschäftigung einige MSRs für den Sektor Arbeitslosigkeit erläutert.

Weitere Informationen über die unterschiedlichen **Szenarien für den Bereich Arbeitslosigkeit (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/index.htm*)** finden Sie auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit. Für jedes Szenario finden Sie in den technischen „Anweisungen für den Arbeitgeber“ alle Informationen über die beteiligten Personen, den Zeitpunkt der Meldepflicht und die auszufüllenden Angaben.

Kontrollkarte Vollarbeitslosigkeit

Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, auch wenn dies dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist, hat der Arbeitgeber von Amts wegen und spätestens am letzten Arbeitstag (vor der Periode der Arbeitslosigkeit) eine elektronische Meldung **MSR-Szenario 1** „Meldung am Ende des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage“ einzureichen und dem Arbeitnehmer ein Papierformular „C4ASR“ (oder „C4ASR-SAB“) zu übermitteln.

Der Arbeitgeber kann nach eigenem Ermessen auch (nur) ein Papierformular ‚C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung‘ oder ‚C4-SAB‘ an den Arbeitnehmer übermitteln.

Vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte - d. h. wenn der Arbeitnehmer während der Dauer der Arbeitslosigkeit durch einen Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber verbunden bleibt, aber seine Arbeitsleistung vorübergehend reduziert oder aussetzt - muss der Arbeitgeber spätestens am ersten Tag vor dem normalen Arbeitsbeginn eine elektronische Meldung **MSR-Szenario 2** „Meldung über den Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte“ abgeben und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen.

Das MSR-Szenario 2 ist vorgeschrieben bei

- vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge schlechter Witterungsbedingungen (Arbeiter);
- vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen (Arbeiter);
- vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt, höherer Gewalt aus medizinischen Gründen, kollektiver Schließung wegen Jahresurlaub oder Ausgleichsruhe, Streik oder Ausschluss, Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers;
- einer Regelung der Aussetzung für Angestellte wegen Arbeitsmangel.

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge schlechter Witterungsbedingungen muss der Arbeitgeber, der nicht dem Baugewerbe angehört, ein elektronisches Bewertungsbuch auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit ausfüllen. Er kann nach eigenem Ermessen auch ein vom LfA beglaubigtes Bewertungsbuch in Papierform (*https://www.rva.be/werkgevers/tijdelijke-werkloosheid/het-validatieboek*) ausfüllen.

Der Arbeitgeber muss am Monatsende eine elektronische Meldung **MSR-Szenario 5** ‚Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte' einreichen und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen.

Teilzeitbeschäftigung

Für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Teilzeitarbeitsregelung beschäftigt ist, muss der Arbeitgeber auf Verlangen jedes Arbeitnehmers, der darum bittet, zu Beginn der Teilzeitbeschäftigung eine elektronische Meldung **MSR-Szenario 3** ‚Meldung der Beantragung der Teilzeitbeschäftigung' einreichen und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen. Über diese Meldung werden dem Sektor Arbeitslosigkeit die notwendigen Informationen übermittelt:

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

Der Arbeitgeber muss am Ende des Monats für die Arbeitnehmer, die eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragt haben, eine elektronische Meldung **MSR-Szenario 6** ‚Monatliche Meldung von Teilzeitarbeit für die Berechnung einer Zulage zur Gewährleistung des Einkommens' einreichen und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen.

Pensionen

Die gesetzliche und vorzeitige Ruhestandspension

Das gesetzliche Pensionsalter liegt in Belgien bei 65 Jahren (und wird 2025 auf 66 Jahre und 2030 auf 67 Jahre erhöht).

Ein Arbeitnehmer oder Beamter kann vorzeitig in Ruhestand gehen, wenn er wenigstens 63 Jahre alt ist und 42 Jahre gearbeitet hat. Ausnahmen bestehen für Personen mit einer langen beruflichen Laufbahn und Personen, die vor dem 1.1.1956 geboren sind. Bei der ersten Kategorie handelt es sich um Personen, die wenigstens 60 Jahre alt sind und eine berufliche Laufbahn von 44 Jahren haben, und Personen, die wenigstens 61 Jahre alt sind und eine berufliche Laufbahn von 43 Jahren haben. Bei der zweiten Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer und Beamte, die in Pension gehen können, wenn sie 37 Kalenderjahre annehmbare Dienste nachweisen können.

Der Pensionsantrag

Für Personen, die ihren Hauptwohnsitz im Ausland haben, Beamte und Angestellte in bestimmten Sondersystemen ist der Pensionsantrag immer obligatorisch.

Auch Arbeitnehmer, die die Ruhestandspension vorzeitig oder nach dem gesetzlichen Pensionsalter aufnehmen möchten, müssen einen Pensionsantrag einreichen.

Es muss kein Pensionsantrag eingereicht werden, wenn der Arbeitnehmer in Pension gehen möchte, wenn er das gesetzliche Pensionsalter erreicht. In diesem Alter leitet der Föderale Pensionsdienst (FPD) automatisch eine Untersuchung ein.

Der Pensionsantrag kann vom Arbeitnehmer frühestens ein Jahr vor dem Eingangsdatum eingereicht werden:

- bei der Gemeindeverwaltung des Hauptwohnsitzes;
- bei einer der 200 lokalen Pensionsanlaufstellen des FPD;
- über die Website www.pensioenaanvraag.be (*https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/static/applics/penonline/index.htm*).

Die persönlichen Laufbahnangaben

Sigedis identifiziert Angestellte und Beamte und speichert ihre Laufbahndaten für die Soziale Sicherheit.

Der Online-Dienst mycareer.be (*http://www.mycareer.be/*) bietet einen detaillierten Überblick über die berufliche Laufbahn, sowohl für aktive Zeiten als Arbeitnehmer, Beamter oder Selbständiger als auch für inaktive Zeiten (z. B. Arbeitslosigkeit, Zeitkredit...).

Der Onlinedienst mypension.be (*https://mypension.onprvp.fgov.be/nl/mypension/Paginas/default.aspx*) enthält alle Angaben zur Pensionslaufbahn. Unter anderem sind das früheste Eingangsdatum der Pension und die Veranschlagung der gesetzlichen und zusätzlichen Pensionsbeträge (bei einer gleichbleibenden Laufbahn) aufgenommen.

Die Laufbahndaten sind streng persönlich (Registrierung mit elektronischem Personalausweis).

Kontakt

Auskünfte über die Bedingungen für die Gewährung einer Alters- oder Hinterbliebenenrente im Rahmen des Systems für Arbeitnehmer oder Beamte erteilt der Föderale Pensionsdienst (*https://www.sfpd.fgov.be/nl*), Tour du Midi, 1060 Brüssel (Tel. gebührenfrei 1765).

Die Familienbeihilfen

Infolge der sechsten Staatsreform werden die Verwaltung und Auszahlung des Kindergeldes regionalisiert. Der Wohnort eines Kindes bestimmt die zuständige Region und jede Region hat eine Kindergeldregelung ausgearbeitet.

Die Zuständigkeit der Föderalagentur für Familienbeihilfen (FAMIFED) wurde am 1.1.2019 an Flandern, Wallonie und die deutschsprachige Gemeinschaft übertragen und ab dem 1.1.2020 erfolgt die Übertragung an Brüssel.

Informationen zum regionalisierten Kindergeld erhalten Sie bei:

- dem Vlaamse Uitbetaler Groeifonds FONS: www.fons.be (*https://www.fons.be/home*) oder www.groeipakket.be (*http://www.groeipakket.be*);
- der Wallonischen Agence pour une Vie de Qualité-Familles: www.aviq.be (*http://www.aviq.be*) of www.famiwal.be (*http://www.famiwal.be*);
- dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Abteilung Familie und soziale Angelegenheiten): www.ostbelgienlive.be (*http://www.ostbelgienlive.be*)
- dem Brusselse Kinderbijslagfonds: www.famiris.brussels (*http://www.famiris.brussels*).

Jahresurlaub

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. Dieser automatische Anschluss erfolgt auf der Grundlage der Aktivität des Arbeitgebers, die auf der ersten DmfA-Meldung des Arbeitgebers beim LSS angegeben ist.

Für Informationen über das Urlaubsgeld eines **Arbeiters** verweisen wir auf das Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU) (*https://www.rjv.fgov.be/nl/vakantiegeld*).

Der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors ist für seine Arbeiter und Gleichgestellten und für die Lehrling-Arbeiter nicht an eine Urlaubskasse angeschlossen, sondern zahlt das Urlaubsgeld direkt aus.

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.

Informationen zum Urlaubsgeld, das einem **Angestellten** auszuzahlen ist, erhalten Sie bei einer der Außendirektionen der Aufsicht über die Sozialgesetze (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552*) des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (BASK). Der FÖD Soziale Sicherheit bleibt für die allgemeinen Informationen zur Urlaubsgesetzgebung für Angestellte verantwortlich.

Arbeitsunfälle

Die obligatorische Arbeitsunfallversicherung

Jeder Arbeitgeber (natürliche Person, Unternehmen, GoE usw.), der Personal beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsunfallversicherung bei einer in Belgien zugelassenen Versicherungsgesellschaft abzuschließen. Die Zugehörigkeit zum LSS bedeutet nämlich nicht, dass auch Arbeitsunfälle erfasst werden.

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, Lehrlinge, 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.

Auf der Grundlage des Prinzips der „**einheitlichen Versicherung**“ deckt eine Arbeitsunfallversicherung alle Personalkategorien ab. Die Möglichkeit, separate Policen für verschiedene Betriebssitze und für Hausangestellte (die sozialversicherungspflichtig sind oder nicht) bleibt bestehen.

Die Föderale Agentur für Berufsrisiken (Fedris) hat in Zusammenarbeit mit den für die Arbeitsunfallbranche zugelassenen Versicherungsgesellschaften ein elektronisches Policenverzeichnis erstellt.

Der Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal einstellt, muss sich gegenüber dem LSS als Arbeitgeber ausweisen und erhält eine LSS-Registrierungsnummer. Anhand dieser LSS-Nummer kann der Arbeitsunfallversicherer die Police in das Verzeichnis aufnehmen.

Das elektronische Policenverzeichnis

Dieses Policenverzeichnis erwähnt für jeden Arbeitgeber, der beim LSS eingetragen wurde, bei welchem Versicherungsunternehmen er eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen hat und für welche Periode.

Dieses Verzeichnis dient unter anderem dazu:

- den Versicherungsgesellschaften die DmfA-Angaben für die Berechnung der Prämien zur Verfügung zu stellen;
- die DmfA-Daten für die Versicherungsunternehmen zur Berechnung der Prämien zur Verfügung zu stellen;
- die Überwachung der Einhaltung der für jeden Arbeitgeber geltenden Versicherungspflicht zu optimieren.

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

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

Der Arbeitgeber muss bei einem Arbeitsunfall eines Arbeitnehmers in einigen Fällen eine elektronische MSR einreichen. Je nach sozialem Risiko gibt es unterschiedliche Szenarien für den Sektor Arbeitsunfälle.

Fedris

Fedris ist verpflichtet, nicht versicherte oder nicht rechtzeitig versicherte Arbeitgeber von Amts wegen anzuschließen. Der dafür geforderte Beitrag ist nicht als Versicherungsprämie, sondern als Bußgeld zu betrachten, dessen Höhe sich nach der Dauer der Nichtversicherung und der Zahl der während der unversicherten Zeit beschäftigten Arbeitnehmer richtet.

Ereignet sich ein Arbeitsunfall während eines nicht versicherten Zeitraums, so ist die Föderale Agentur für Berufsrisiken für die Entschädigung des Opfers zuständig, zieht aber ihre Kosten vom nicht versicherten Arbeitgeber ein. Wenn es sich um einen schweren Unfall handelt, können diese Kosten hoch sein. Die finanziellen Auswirkungen für den nicht versicherten Arbeitgeber werden dann erheblich sein.

Für zusätzliche Informationen oder eine Liste der zugelassenen Versicherungsgesellschaften können Sie sich jederzeit an die Föderale Agentur für Berufsrisiken (*http://www.fedris.be/nl/contact*) (Fedris), Abteilung für Anschlüsse von Amts wegen, Tel. 02 506 84 77, Fax 02 506 84 15, wenden.

Meldung Soziales Risiko (MSR) - Arbeitsunfälle

Ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors muss jeden Arbeitsunfall elektronisch über die Anwendung Publiato auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit an die Fedris melden.

Ein elektronisches **MSR-Szenario 1** „Meldung eines Arbeitsunfalls“ muss innerhalb einer Frist von acht Tagen eingereicht werden, wenn ein Arbeitnehmer oder ein Student Opfer eines Unfalls am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg wird. Anhand des Policenverzeichnisses kann die MSR mit der entsprechenden Versicherungsgesellschaft verknüpft werden. Der Arbeitgeber kann sich auch dafür entscheiden, eine Papiererklärung bei Fedris einzureichen.

Ein elektronisches **MSR-Szenario 3** „Meldung über die Wiederaufnahme der Arbeit“ kann zu dem Zeitpunkt eingereicht werden, zu dem das Opfer eines Arbeitsunfalls seine Arbeit vollständig wieder aufnimmt.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Arbeitsunfallszenarien (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/fat/index.htm*) finden Sie auf dem Portal der sozialen Sicherheit. Für jedes Szenario finden Sie in den technischen „Anweisungen für den Arbeitgeber“ alle Informationen über die beteiligten Personen, den Zeitpunkt der Meldepflicht und die auszufüllenden Angaben.

Öffentlicher Sektor

Für den öffentlichen Sektor gibt es eine spezielle Regelung, wonach der Arbeitgeber selbst für das Berufsrisiko von Arbeitsunfällen verantwortlich ist.

Die öffentliche Regelung gilt auch für provinziale und lokale Verwaltungen. Gemeindeverbände, Provinzverbände, autonome Gemeinderegien, autonome Provinzialregien und ÖSHZ-Verbände ohne statutarisches Personal fallen jedoch unter die oben genannte private Regelung.

Ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors muss jeden Arbeitsunfall elektronisch über die Anwendung Publiato (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/publiato/index.htm*) im Portal der sozialen Sicherheit an Fedris melden.

Die Berufskrankheiten

Der Arbeitgeber ist hinsichtlich der Sozialen Sicherheit nicht verpflichtet, eine Versicherung gegen Berufskrankheiten seiner Arbeitnehmer abzuschließen.

Wenn ein Arbeitnehmer unter einer Berufskrankheit leidet, steht die Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) für die Versicherung des Risikos und die Entschädigung der Opfer einer Berufskrankheit ein.

Für Asbestopfer wurde eine spezielle Regelung ausgearbeitet. Ein innerhalb der Fedris eingerichteter Asbestfonds sorgt für die Entschädigung von Asbestopfern.

Für den öffentlichen Sektor gilt eine spezifische Regelung, bei der der Arbeitgeber selbst für das Risiko einer Berufskrankheit einsteht. Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen übernimmt Fedris die Versicherung des Risikos und die Entschädigung der Opfer.

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 zum Erhalt, Ausfüllen und Führen dieser Unterlagen wenden Sie sich bitte an die Inspektion der Sozialgesetze des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552*), rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) oder eine **der Regionalstellen des LSS** (*https://www.rsz.fgov.be/nl/contact/provinciale-kantoren*).

Einige dieser Pflichten werden mit Einführung der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/index.htm*) erheblich 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 Ausführungserlasse sind verfügbar auf der Website der Zentralen Datenbank der Unternehmen (*https://www.bcss.fgov.be/nl/wetgeving/netwerk-van-de-ksz/wet-van-15-januari-1990-houdende-oprichting-en-organisatie-van-een*).

Wer keinen Internetzugang hat, kann die Texte auch schriftlich oder telefonisch beim Sekretariat des Studiendienstes der Zentralen Datenbank bestellen, in 1040 Brüssel, Sint-Pietersteenweg / Chaussée Saint-Pierre 375 (Tel. 02 741 84 27).

Jungarbeitnehmerverpflichtung

Mit **Jungarbeitnehmerverpflichtung** ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % Jungarbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten) 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. Für den Wohltätigkeitssektor, den öffentlichen Sektor und den Bildungssektor gelten abweichende Prozentsätze oder sie sind von dieser Verpflichtung befreit, aber der Föderalstaat und die öffentlichen Einrichtungen, die davon abhängen, müssen ebenfalls 3 % junge Arbeitnehmer beschäftigen.

Der Arbeitgeber kann von seiner Jungarbeitnehmerverpflichtung zu einem Drittel befreit werden, wenn er eine Reihe von Praktikumsplätzen im Rahmen einer Berufsausbildung für Jugendliche anbietet. 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.

Die Berechnung, sowohl der Jugendlichen als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

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.

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts muss der Jugendliche jünger als 26 Jahre sein. Das Erstbeschäftigungsabkommen läuft bis einschließlich zu dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

In den folgenden Situationen kann der Vertrag **nicht die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommens** (nicht erschöpfend) haben;

- Beschäftigung im statutarischen Arbeitsverhältnis
- Arbeitsverträge, die eine weniger als halbzeitliche Beschäftigung vorsehen
- 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).

Die Beschäftigung von bestimmten besonderen Kategorien ohne Arbeitsvertrag (Pflegeeltern, Künstler, freiwillige Feuerwehrleute/Sanitäter …) fällt ebenfalls außerhalb des Anwendungsbereichs des Erstbeschäftigungsabkommens.

Zusätzliche Informationen zur Jungarbeitnehmerverpflichtung 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.

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, in denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (DmfA-Lohncode 3 oder DmfAPPL-Lohncode 130) oder wegen fristloser Kündigung aus einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis (DmfA-Lohncode 9 oder DmfAPPL-Lohncode 132), und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein **VZÄ**-Bruch berechnet werden.

Berechnung:

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt Folgendes:
VZÄ-Bruch = Y1: T

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:
VZÄ-Bruch = Z1: (U x E)

Wobei:

- Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5, 41, 42 und 43 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.

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 junger Arbeitnehmer im laufenden Quartal

Die Anzahl der Jugendlichen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der **VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen** berechnet wird. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für die folgenden Jugendlichen mit einem **Erstbeschäftigungsabkommen** zählen die VZÄ-Brüche doppelt, sofern dies auf der Arbeitskarte angegeben ist:

- jede **Person ausländischer Herkunft**, die unmittelbar vor ihrer Einstellung weniger als 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 weniger als 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“, bei der „Agence wallonne pour l’Intégration des Personnes handicapées“, beim „Service bruxellois francophone des Personnes handicapées“ oder bei der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“ angemeldet ist.

Die VZÄ-Brüche von Jugendlichen mit einem **Erstbeschäftigungsabkommen Typ II und Typ III** zählen ebenfalls doppelt.

Berechnung:

Die Berechnung der VZÄ-Brüche hängt vom Typ des **Erstbeschäftigungsabkommens** und der Tatsache ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I (Vollzeitarbeitsvertrag) beträgt 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 x E);
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierende Ausbildung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)) entspricht die VZÄ-Bruchzahl = Y3: T.

Wobei:

- Y2 = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme
  - der nicht entlohnten Abwesenheitstage (Leistungscode 30, 31, 32, 33);
  - der Tage der sozialen Förderung (Leistungscode 13);
  - der nicht sozialversicherungspflichtigen Überstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe (Leistungscode 80 - DmfA);
  - der nicht sozialversicherungspflichtigen Tage im Rahmen eines Mandats als föderales/regionales Parlaments- oder Regierungsmitglied (Leistungscode 110 - DmfA) und
- 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 angegeben mit dem Code 8 im DmfA-Feld ‚Maßnahmen nichtkommerzieller Sektor' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/dispositions_nonprofitsector.html*).

Flexi-Arbeitnehmer werden bei der Berechnung des Personalbestands des 2. Quartals nicht berücksichtigt, jedoch bei der Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen.

Zu erledigende Formalitäten

Über das DmfA-Feld ‚Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*) meldet der Arbeitgeber, 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 des Beschäftigung bestimmt). Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber bei den Parametern der Beschäftigungszeile ebenfalls das DmfA-Feld ‚Art Lehrling' (*occupationrecord-nl_3*) ausfüllen.

Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung, das Recht der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer 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 Jungarbeitnehmerverpflichtung.

Das LfA gibt keine Arbeitskarten mehr aus. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter untersuchen, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Verpflichtung zur Schaffung von Lehrstellen

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 alternierende Ausbildung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) 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-Bruch = Y1: T;
- Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes: VZÄ-Bruch = Z1: (U x E)

Wobei:

- Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um:
  - die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
  - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
  - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 72);
  - die Tage 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 x E);
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierende Ausbildung) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) 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 x 5.

Wobei:

- Y2 = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;
- Z2 = die Anzahl der Stunden, die mit Y2 übereinstimmt;
- Y3 = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, 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, in 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 =< [? (Y2/T) + ?(Y3/T)] / (? (Y1/T).

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' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*) 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 bei den Parametern der Beschäftigungszeile auch angeben, um welche ‚Art Lehrling' es sich handelt.

Mit dem Code ‚FWT' im Feld ‚Angaben, mit denen die Einhaltung einer Verpflichtung kontrolliert werden kann' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/ex_trainee.html*) 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' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) 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 6. 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 Arbeitslosen.

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 (DmfA)	24,82 %
Statutarisches Personal und Gleichgestellte des öffentlichen Sektors (DmfA)	17,82 %
Lehrlinge (*) (FmfA)	17,82 %
statutarisches Personal, Vertragspersonal und Lehrlinge (*) (provinziale und lokale Verwaltungen)	23,07 %

(*) 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

Ausführung 2016-2017

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 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.

Ausführung ab 2018

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 weitere Verringerung der Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Strukturermäßigung ab 01.01.2018 vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Quartal 2018 von 22,65 % auf 19,88 % verringert.

Festlegung der Beitragssätze

Den **Arbeitgeberbeitragssatz** für begrenzt sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer erhält man, indem man vom Gesamtprozentsatz der Gruppe, welcher der Arbeitnehmer angehört, den Beitragssatz jeder nicht anwendbaren Regelung abzieht. So wird beispielsweise für Vertragspersonal der provinzialen oder lokalen Verwaltungen der Arbeitgebergrundbeitrag von 23,07 % nicht von den nicht anwendbaren Sozialversicherungsregelungen abgezogen.

- 1 % für die Regelung der Berufskrankheiten des Privatsektors;

- 0,30 % für die Regelung der Arbeitsunfälle des Privatsektors, wenn das Personal der provinzialen und lokalen Verwaltung der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors unterliegt.

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 5,57 % 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 (ausgenommen provinziale und lokale Verwaltungen) (keine Lohnmäßigung)	1,40
Statutarisches Personal und Vertragspersonal des öffentlichen Sektors (nur provinziale und lokale Verwaltungen) mit Berufskrankheit (Lohnmäßigung)(**)	0,17

(*) Ab 2017 wird der Beitrag zum Asbestfonds nur noch für das 1. und 2. Quartal eingezogen, es sei denn, der König legt spätestens im Dezember des vorausgegangenen Jahres etwas anderes fest. Für 2022 und für 2023 wird der Beitrag für das erste, zweite und dritte Quartal erhoben.

(**) Für Künstler und Tageseltern gilt die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

Sie finden die fälligen Prozentsätze (Beitragssätze) nach Arbeitgeberkategorien und Arbeitnehmerkennzahlen in der Beitragssatzdatei DmfA.

Bruttolohn zu 100 % oder zu 108 %

Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte, die unter die private Urlaubsregelung fallen, werden die Sozialversicherungsbeiträge auf den um 8 % erhöhten Bruttolohn berechnet.

Sie beziehen ihr Urlaubsgeld nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub oder einer Urlaubskasse (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_branches/anualholidays.html*). 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 Arbeitnehmer, die unter die Gesetze über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer fallen, erhöht sich der Beitrag um 0,40 %.

Einfluss des Tax-Shift

Ausführung ab 2018

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 Verringerung der Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Lohnermäßigung ab 01.01.2018 vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Quartal 2018 von 5,67 % auf 4,27 % verringert.

Die Erhöhung um 0,40 % fällt ab dem 01. Januar 2018 ebenfalls weg für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Strukturermäßigung.

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 (Schließungsfonds).

Der Beitrag muss nicht für die Berechnung der zusätzlichen Beiträge (dies betrifft vor allem den Beitrag für den Betriebsschließungsfonds) für **‚bezuschusste Vertragsbedienstete**‘ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/subsidisedcontractemployee.html*) und **‚vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors‘ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/workredistribution_publicsector.html*)** und für den Beitrag 1,40 % für statutarische Arbeitnehmer berücksichtigt werden (DmfA). Die Lohnmäßigung wird auf den von den provinzialen und lokalen Verwaltungen geschuldete Beitrag von 0,17 % Berufskrankheit öffentlicher Sektor angerechnet.

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;
- 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 beschützenden Werkstätten beschäftigte Behinderte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in landwirtschaftlichen Betrieben und Gärtnereien;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt wird, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt.
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Gastgewerbe mit einer Pauschale angegeben wurden;
- nicht geschützte lokale Mandatsträger;

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

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

Jahresendprämien der mit Trinkgeldern entlohnten Beschäftigten sind in der Arbeitnehmerkategorie für die mit realem Lohn bezahlten Arbeitnehmer anzugeben. 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 beschäftigten.
- Der Beitrag muss nicht berücksichtigt werden für **„bezuschusste Vertragsbedienstete“** (*subsidisedcontractemployee-nl_2*), **„vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors“ (*workredistribution_publicsector-nl_3*)** und **„Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html*)**. 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*), für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden,
- die Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*),
- die Gelegenheitsarbeitnehmer in den Bestattungsunternehmen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*),
- die Arbeitnehmer, die im DmfA-Feld „Statut“ als Saisonarbeiter (S) oder als Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen zu melden sind (LP), und
- die Flexi-Arbeitnehmer.
- Angehörige der freiwilligen Feuerwehr (einschließlich derjenigen, die den Höchstbetrag überschreiten),

- freiwillige Krankenwagenfahrer und Freiwillige des Katastrophenschutzes (einschließlich derjenigen, die die Höchstgrenze überschreiten),
- lokale Mandatsträger (sowohl geschützte als auch ungeschützte Mandatsträger),
- Mitglieder der föderalen und regionalen Parlamente sowie Regierungsmitglieder,
- Studenten, die mit einem Solidaritätsbeitrag gemeldet werden.

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 (DmfA)

Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 15,84 % der Bruttolöhne (zu 108 %). Ein Teil davon (5,57 %) 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 DmfA - Lohnmäßigungsbeitrag
Für jede Arbeitnehmerkennzahl in einer bestimmten Kategorie kann man überprüfen, ob der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet wird und welcher Beitragssatz sich in der Beitragssatzdatei befindet.

Dieser Beitrag ist Bestandteil des Grundbeitrags, der für die betreffenden Arbeitnehmer gilt.

Zusätzliche Informationen DmfA - Beitrag in Höhe von 1,60 %
In der DmfA wird dieser Beitrag von 1,60 % je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ angegeben
- mit Arbeitnehmerkennzahl **855** und **Typ 0** für Arbeitnehmer mit einem Lohnmäßigungsbeitrag,
- mit Arbeitnehmerkennzahl **857** und **Typ 0** für Arbeitnehmer ohne Lohnmäßigungsbeitrag.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/tipremunerations.html*)
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*)
- Tageseltern (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html*)

- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*)
- Flexi und Überstunden im Gastgewerbe (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*)

Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer

Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf pauschale Tageslöhne berechnet. Die letzte Anpassung an die Entwicklung der Sektorlöhne und Indexierung gilt ab 1. Januar 2023.

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.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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:

- **017** für das Gastgewerbe

- **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 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.

Wer?

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.

Kontingent

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.

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.

Chicoréeanbau

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.

Arbeiter, die ihre 65 Tage bereits aufgebraucht haben, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter im Chicoréeanbau tätig sein.

Champignonzucht

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.

Bedingungen

> Die Quote wird ab dem 1. Januar dieselbe sein wie die im Gartenbau. Auch für **2023** muss die **Funktionsnummer 93** weiterhin für **Gelegenheitsarbeiter im Obstanbau verwendet werden**.

Bedingungen

> ~~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.~~

> Kein Gelegenheitsarbeiter ist ein Arbeitnehmer, der in den **180 vorhergehenden Tagen** in **demselben Unternehmen** in einer anderen Eigenschaft als als Gelegenheitsarbeiter gearbeitet hat. „Dasselbe Unternehmen“ bezieht sich auf die Gesamtheit der juristischen Personen, die von denselben Geschäftsführern und/oder Managern geleitet werden oder zur selben technischen Geschäftseinheit gehören. Ausnahmsweise
>
> - wird eine Beschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags oder einer eindeutig umschriebenen Tätigkeit von maximal 6 aufeinander folgenden Kalenderwochen nicht berücksichtigt
> - und gilt die 180-Tage-Regelung nicht für den Arbeitnehmer, der als Gelegenheitsarbeitnehmer im selben Unternehmen arbeiten möchte, nachdem sein Arbeitsvertrag zum gesetzlichen Pensionsalter beendet wurde.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, für den er die Verpflichtungen zur unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (**Dimona Gelegenheitsarbeit**) 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).

Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber aus dem Gartenbausektor mit Zustimmung des Arbeitnehmers über den Online-Dienst **Green@work** sehen, wie viele Tage für einen (potenziellen) Arbeitnehmer bereits reserviert sind und wie viele der 65 Tage Gelegenheitsarbeit noch verfügbar sind.

> ### ~~Krisenmaßnahme COVID-19~~
>
> ~~Für **2022** werden die **Kontingente**, wie für 2021, erhöht wie folgt:~~
>
> - ~~30 wird 60~~
> - ~~65 wird 100~~
>
> ~~Für das Jahr **2022** wird das Kontingent für Gelegenheitsarbeiter im Obstbau ebenfalls auf 100 Tage erhöht, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die unter die Paritätische Kommission für Leiharbeit fallen, für die letzten 35 Tage der 100 Tage.~~

> ~~Die Bedingung in Bezug auf eine frühere Beschäftigung im Sektor muss für das Jahr 2021 und 2022 wie folgt gelesen werden:~~

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 entlohnten gesetzlichen Feiertag nach Vertragsende. Auch der entlohnte 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 entlohnten 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. Der Anbau und die erste Verarbeitung von Flachs und/oder Hanf werden ab dem 01. Juli 2019 in die PK für die Landwirtschaft aufgenommen. Das System der Gelegenheitsarbeit gilt nun auch für sie. Sie werden auf dieselbe Weise und mit derselben Pauschale angegeben wie andere Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft.

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 Existenzsicherung usw.) werden allerdings geschuldet.

Es wird unterschieden zwischen der Tagespauschale in der Landwirtschaft (25,38 €), der Tagespauschale im Gartenbau einschließlich der 35 zusätzlichen Tage im Pilzanbau (24,80 €) und der Tagespauschale für die 35 zusätzlichen Tage im Chicoréeanbau (31,01 €) **(Beträge ab 1. Januar 2023)**.

In der Praxis wird von jeder Lohnzahlung pro Arbeitstag ein persönlicher Beitrag in Höhe von 3,32 EUR (Landwirtschaft), 3,24 EUR (Gartenbau und die 35 zusätzlichen Tage im Pilzanbau) oder 4,05 EUR (35 zusätzliche Tage im Zichorienanbau) abgezogen (13,07 % der Tagespauschale, **Beträge ab 1. Januar 2023**). Dieser Betrag wird zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen zu den üblichen Raten an das LSS weitergeleitet. Aufgrund der Anwendung der Ermäßigungszulage wird der Arbeitgeber diesen Abzug 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 betreffende Arbeitgeber meldet für das Jahr 2021 ein Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten, das mindestens dem Durchschnitt der vier multifunktionellen Meldungen beim Landesamt für soziale Sicherheit für das Kalenderjahr 2019 entspricht;
    - 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 des ausgefüllten Fragebogens 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 Frageliste; 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
- Eine innerhalb der paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen eingerichtete Arbeitsgruppe ‚Obstanbau' beurteilt die Anträge vor dem 10. Mai 2021 anhand der DmfA- und der Dimona-Meldungen.
    1. 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 festgestellt oder berichtigt;
    2. 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;
    3. 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;

4. 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;
5. der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
6. ihm wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handelsunternehmen zu betreiben, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
7. 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;
8. 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*) auszufüllen.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 und 293[2]	Landwirtschaft	010 022	0 0	Code 91	Für höchstens 30 Tage pro Jahr. ~~2021 und 2022 hat sich die Anzahl der Tage verdoppelt (Corona-Maßnahmen).~~

Arbeitgeberkategorie	Sektor	AKN	Art	Funktionsnr.	Besonderheiten
Kategorien 194 und 494	Gartenbau	010 022	0 0	Code 99 Code 93[3] (für den Obstanbau in Kategorie 194)	Für höchstens 65 Tage pro Jahr. ~~2021 und 2022 hat sich die Anzahl der Tage auf 100 erhöht (Corona-Maßnahmen).~~
Kategorie 594	Chicoréeanbau	010 022	0 0	Code 99 Code 90	- Für die ersten 65 Tage ~~2021 und 2022 hat sich die Anzahl der Tage auf 100 erhöht (Corona-Maßnahmen).~~ - Für die 35 zusätzlichen Tage im Chicorée-Anbau (unter bestimmten Bedingungen)
	Champignonsektor[1]	010 022	0 0	Code 92	Für die 100 Tage im Champignonsektor (unter Bedingungen) ~~2021 und 2022 wurden die ersten 65 Tage erhöht auf 100~~
	Obstanbau	010 022	0 0	Code 93	~~Für 100 Tage im Obstanbau (unter Bedingungen).~~ ~~2021 wurden die ersten 65 Tage erhöht auf 100~~
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.

[1] 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.
[2] Arbeitgebern aus dem Flachs- oder Hanfsektor, die im 3. oder 4. Quartal 2019 Gelegenheitsarbeiter beschäftigt haben, muss eine Anfrage für die Kategorie 193 zugewiesen werden. Ab dem 1. Quartal 2020 werden sie in die Kategorie 293 aufgenommen.

[3] Funktionscode, geschaffen mit rückwirkender Kraft ab dem 1. Quartal 2020.

Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern ‚sui generis‘

Die Sozialversicherungsbeiträge für Tageseltern (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*) werden anhand eines fiktiven Lohns 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 DmfA - Berechnungsgrundlage für Tageseltern
In der DmfA werden Tageseltern mit dem spezifischen Code **497** Typ **0** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben.

Arbeitgebern steht ein Spreadsheet zur Verfügung für die Umrechnung von

• der eingetragenen Kapazität
• der tatsächlich geleisteten Kinderbetreuungstage und
• der Ruhetage

Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe

‚Gelegenheitsarbeitnehmer‘ im Gastgewerbe 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 Gastgewerbe 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*) 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 1. Quartal 2023):

- 10,08 EUR/Stunde bei einer Dimona-„Stunden“; jede begonnene Stunde zählt als volle Stunde, mit einem Maximum von 60,48 EUR;
- 60,48 EUR/Tag bei einem 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 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 Gastgewerbe' (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/occasionalinterimindicator_horeca.html*) des Blocks ‚Informationen zur Beschäftigung'.

Über die App ‚Horeca@work - 50 days (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/horecaatwork/index.htm*)' kann das Kontingent der noch verfügbaren Tage zurate gezogen werden.

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 Gastgewerbe 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 Gastgewerbe 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 Anfangsdatum 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" (131,03 EUR/Tag oder 17,24 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 (Gastgewerbe), 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 DmfA - Gelegenheitsarbeitnehmer Gastgewerbe
In der DmfA werden Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe 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	Leistungscode	Anzahl der Stunden	Lohncode	Anzahl der Tage
in Tagen „EXT“	317 097,497	Pauschale 58,14 €/Jahr	94	011, 020 486, 496	1 0	1.	min. 6 max. 11	1.	stets 1,
in Stunden „EXT“	317 097,497	Pauschale 9,69 €/Stunde max 58,14 €	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	Anzahl	Im Feld „Beschäftigung-Auskünfte“ Feld 00795 „Extra-Vertrag im Gastgewerbe“
Gelegenheitsarbeitnehmer mit normalem Lohn	017 097, 497	Realer Lohn (zu 108 %)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Mit Trinkgeldern in einer der vorgesehenen Funktionen bezahlter Gelegenheitsarbeitnehmer	017	Tagespauschale	Funktionsnr. Hotel- und Gaststättengewerbe (siehe Tabelle mit Pauschalen)	011, 022	1.	E

Flexi-Arbeitnehmer und Überstunden im Gastgewerbe

Flexijobs

Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber aus dem Gastgewerbe und Unternehmen für Leiharbeitsagenturen für Arbeitnehmer, die sie einem Benutzer aus dem Gastgewerbe zur Verfügung stellen

Ab dem 01. Januar 2018 wird das System der Flexi-Arbeit auf die folgenden Sektoren erweitert, auch für die Leiharbeitsunternehmen für die Arbeitnehmer, die sie einem Auftraggeber aus einem dieser Sektoren zur Verfügung stellen:

- 118 - nur die Bäckereien, die einen Beitrag zum ‚Garantie- und Sozialfonds für die Bäckerei, Konditorei und Verzehrräume bei einer Konditorei' leisten
- 119 - Lebensmittelhandel
- 201 - Selbstständiger Einzelhandel
- 202 - Lebensmitteleinzelhandel
- 202.01 - mittlere Lebensmittelunternehmen
- 311 - große Einzelhandelsunternehmen
- 312 - Warenhäuser
- 314 - Friseur- und Schönheitssalons

Ab dem 01. Januar 2023 wird das System der Flexi-Arbeit auf die folgenden Sektoren erweitert, auch für die Leiharbeitsunternehmen für die Arbeitnehmer, die sie einem Auftraggeber aus einem dieser Sektoren zur Verfügung stellen:

- 9,74 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,75 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 10,49 EUR pro Stunde vom 1. September 2021 bis 31. Dezember 2021;
- 9,93 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,76 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 10,69 EUR pro Stunde vom 1. Januar 2022 bis 28. Februar 2022;
- 10,13 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,78 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 10,91 EUR pro Stunde vom 1. März 2022 bis 30. April 2022;
  - **mit Ausnahme** der künstlerischen, künstlerisch-technischen und künstlerisch-unterstützenden Funktionen, die Tätigkeiten im Sinne des Gesetzes vom 16. Dezember 2022 zur Einrichtung der Kunstwerkkommission und zur Verbesserung des sozialen Schutzes der Kunstschaffenden umfassen
- 10,33 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,79 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 11,12 EUR pro Stunde vom 1. Mai 2022 bis 31. Juli 2022;
  - und öffentlichen Einrichtungen und Diensten des öffentlichen Gesundheitswesens, die durch einen der folgenden NACE-Codes gekennzeichnet sind
  - **mit Ausnahme** von Funktionen, die Aufgaben umfassen, die in den materiellen Anwendungsbereich des koordinierten Gesetzes vom 10. Mai 2015 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/img_l/pdf/2015/05/10/2015A24141_N.pdf*) über die Ausübung von Gesundheitsberufen fallen.

NACE-Codes:

- 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
- 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
- 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
- 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
- 86109 - Sonstige Krankenhaustätigkeiten
- 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin
- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankenbeförderung
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pflegetätigkeiten
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
- 87301 - Tätigkeiten von Altenheimen
- 87302 - Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen

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 teilzeitlich, 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. In den Vertrag mit dem Leiharbeiter müssen dieselben Elemente aufgenommen werden wie in einem Rahmenvertrag.

Bei einem Flexi-Job hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohn (Flexi-Lohn) und ein einmaliges Urlaubsgeld von 7,67 % (Flexi-Urlaubsgeld), das zusammen mit dem Lohn ausgezahlt wird (Brutto ist netto, da es keine Abzüge gibt). Ab dem 1. Dezember 2022 darf der Flexi-Lohn 10,97 EUR pro Stunde und das Flexi-Urlaubsgeld daher 0,84 EUR pro Stunde nicht unterschreiten (d. h. insgesamt 11,81 EUR pro Stunde). 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 Mindestbeträge:

- 9,93 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,76 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 10,69 EUR pro Stunde vom 1. Januar 2022 bis 28. Februar 2022;
- 10,13 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,78 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 10,91 EUR pro Stunde vom 1. März 2022 bis 30. April 2022;
- 10,33 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,79 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 11,12 EUR pro Stunde vom 1. Mai 2022 bis 31. Juli 2022;
- 10,54 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,81 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 11.35 EUR pro Stunde vom 1. August 2022 bis 31. Oktober 2022.
- 10,75 EUR pro Stunde, Flexi-Urlaubsgeld 0,82 EUR pro Stunde, Gesamtlohn 11,57 EUR pro Stunde vom 1. November 2022 bis 30. November 2022.

> Flexi-Job-Beschäftigte haben für Tätigkeiten, die im Rahmen des Gemeinsamen Ausschusses für **Einrichtungen und Dienste des Gesundheitswesens** (PC 330) oder in einer öffentlichen Einrichtung und einem öffentlichen Dienst des **Gesundheitswesens**, deren NACE-Code einer der vorgenannten Codes ist, ausgeübt werden, Anspruch auf einen Grundlohn von mindestens 11,49 EUR pro Stunde (nicht indexiert). Angepasst an die Indexentwicklung wird dieser flexible Mindeststundenlohn **ab dem 1. Januar 2023 14,29 EUR** und das **flexible Urlaubsgeld 1,10 EUR** pro Stunde betragen (d. h. insgesamt **15,39 EUR**)**.**

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 Flexi-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 Kündigungsentschädigung gedeckt ist;
- es muss ein System anwendbar sein, **das alle Leistungen des Flexi-Arbeitnehmers registriert und verwaltet**; dies ist möglich über
  - ein RKS im Falle einer Beschäftigung im Gastgewerbe,
  - oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (*https://www.socialsecurity.be//site_nl/employer/applics/dimona/general/who.htm#Flexi-werknemers*), das sich auf eine komplementäre Dimona bezieht und für alle Sektoren offen ist, in denen Flex-Arbeit möglich ist oder
  - über ein elektronisches System der Zeitregistrierung, das auch im Rahmen einer teilzeitlichen Beschäftigung verwendet wird.
  - eine Tages-Dimona mit Angabe des Anfangs- und Endzeitpunktes ist ausreichend, um die Registrierungspflicht zu erfüllen.

Bedingung im Quartal (T - 3) ausgenommen als ‚pensioniert‘

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 Gastgewerbe als auch solche in anderen Sektoren werden dabei mitgerechnet.

Um zu überprüfen, ob es eine 4/5 Beschäftigung in (T - 3) gab, wird/werden berücksichtigt:

- alle vom Arbeitgeber bezahlten Zeiträume
- und bestimmte Zeiträume der Aussetzung des Arbeitsvertrags, die vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden, wie Mutterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und vorübergehende Arbeitslosigkeit

Es zählen nicht: Leistungen als

- ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung;
- ‚Jugendliche‘ bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- 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.

Nur eine DmfA-Meldung für einen Zeitraum, der **vollständig** von einer Dimona ‚FLX‘-Meldung gedeckt ist, ist gestattet. Wenn im Laufe eines Quartals 3 nicht aufeinander folgende Dimona-Meldungen eingereicht werden, wird eine DmfA-Meldung, die ab dem Beginn des ersten Zeitraums bis zum Ende des dritten Zeitraums reicht, in einer Anomalie resultieren.

Auch Leistungen, die im Rahmen ausländischer Sozialversicherungen erbracht werden, können für die Berechnung von Leistungen (T - 3) 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.

Ab dem 01. Januar 2018 wird das System der Flexi-Arbeit auf **gesetzlich Pensionierte ohne Beschäftigungsbedingungen (T - 3)** erweitert. Personen, die eine ‚Übergangsentschädigung‘ erhalten, werden nicht als ‚pensioniert‘ betrachtet.

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.

Kontrolle PK und DmfA

- die PK-Kontrolle erfolgt auf dem Niveau der DmfA, also nicht zum Zeitpunkt der Dimona-Meldung
- für die PK 118 erfolgt die PK-Kontrolle in Kombination mit der Arbeitgeberkategorie 058
- das Feld ‚Pensioniert‘ auf der Ebene der Beschäftigungszeile muss vom Pensionierten ausgefüllt werden

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).

Für nähere Erläuterungen über die arbeitsrechtlichen Aspekte von Flexijobs wenden Sie sich bitte an den FÖD BASK.

Überstunden Gastgewerbe

Arbeitgeber

Ausschließlich Arbeitgeber aus dem Gastgewerbe und Unternehmen für Leiharbeitsagenturen für Arbeitnehmer, die sie einem Benutzer aus dem Gastgewerbe zur Verfügung stellen

Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber aus dem Gastgewerbe auf Basis eines Vollzeitvertrags oder – bei einem Benutzer aus dem Gastgewerbe – von einer Leiharbeitsagentur eingestellt werden, können dafür in Betracht kommen, folglich auch Gelegenheitsarbeitnehmer, Flexi-Arbeitnehmer sowie Studenten, die mit einem Solidaritätsbeitrag angegeben sind.

- **Nicht auszugleichende Überstunden im Gastgewerbe** :
  - Die Anzahl der nicht auszugleichenden Überstunden, die ein Arbeitnehmer auf Jahresbasis im Gastgewerbe leisten darf, wurde auf 300 erhöht (360, wenn der Arbeitgeber über ein Registrierkassensystem - RKS verfügt).
  - mit einem Maximum von 143 Stunden je Zeitraum von 4 Monaten.
- **Freiwillige Überstunden im Gastgewerbe**:
  - Ab dem ersten Quartal 2018 wurde die Zahl der ‚freiwilligen Überstunden', die geleistet werden dürfen, auf 360 Stunden bei Arbeitgebern, die in jeder Niederlassungseinheit ein RKS nutzen, erhöht.
  - Es wird nur die europäische Höchstgrenze angewendet (= maximale Arbeitsdauer von 48 Wochenstunden, einschließlich Überstunden, je Zeitraum von 4 Monaten, was ungefähr einer Höchstgrenze von 174 Stunden (aufgerundet) innerhalb von 4 aufeinander folgenden Monaten entspricht).

Diese europäische Höchstgrenze ist absolut (sie gilt somit auch für die kombinierte Anwendung). Je Quartal können nicht mehr als 174 Überstunden geleistet werden. Die kumulative Anwendung beider Arten von Überstunden ist auch auf maximal 360 Stunden je Kalenderjahr beschränkt.

Auf den Lohn, der für die freiwilligen und nicht auszugleichenden Überstunden bezahlt wird, werden **keine Beiträge geschuldet**. 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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)- und Leistungscode (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*)** 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 Gastgewerbe** (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 Leistungscodes mitgezählt werden (wie Zeitarbeitnehmer, Gelegenheitsarbeitnehmer… (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*)).

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 DmfA - Meldung von Flexi-Jobs

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

- 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 Gastgewerbe 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. Der Leistungscode 3 (Zusatzurlaub für Arbeiter) ist auch für Arbeiter möglich, die im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt sind.

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 erst Anfang Januar 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dmfa/correction.html*).

> 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*) 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://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42154*) 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 eines Arbeitnehmers unrechtmäßig 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 (*end_of_contract-nl_2*) 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 KMU 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/introduction.html*).

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. Für das Jahr 2023 entspricht der Höchstbetrag 238.731,00 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:

- dass das LSS dem Konto des Arbeitgebers nur dann den betreffenden Betrag gutschreiben wird, wenn Beiträge geschuldet werden, die sich aus einer Beschäftigung während des 2. Quartals des laufenden Jahres ergeben;

- 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.

Mit anderen Worten, die Zuweisung erfolgt auch, wenn

- ausschließlich Gelegenheitsarbeitnehmer im Laufe des 2. Quartals arbeiten,
- oder ausschließlich Flexi-Arbeitnehmer
- oder ausschließlich Studenten im Rahmen des Solidaritätsbeitrags.

Die Zuweisung erfolgt nicht, wenn sich die Quartalsmeldung ausschließlich

- auf eine Entlassungsentschädigung
- oder die Meldung als Schuldner eines SAB oder SAEA bezieht.

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. (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dmfa/omission.html*)

Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre ab dem Tag der Fälligkeit der Schuldforderung.

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;

> 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.
>
> - Forderungen infolge von Regularisierungen von Amts wegen durch das LSS, nachdem beim Arbeitgeber betrügerische Handlungen oder falsche oder absichtlich unvollständige Meldungen festgestellt wurden.
>
> Die Maßnahme tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt nur für Fristen, die am 1. Januar 2023 noch nicht verjährt sind, d. h. für Fristen aus dem 4. Quartal 2015 (die nach der bisherigen siebenjährigen Verjährungsfrist erst am 31. Januar 2023 verjähren würden).

Forderungen an das LSS

Die Verjährungsfrist (3 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 durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt wird, 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.

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.

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. Eine Verjährungsunterbrechung kann nur per Einschreibbrief akzeptiert werden, der folgende Angaben enthält:

- Identifizierung des bzw. der betroffenen Arbeitnehmer
- das bzw. die betreffenden Quartale;
- Klärung des Regularisierungsgegenstandes (z. B. die jeweilige Zielgruppenermäßigung mit dem entsprechenden Ermäßigungscode);
- wenn möglich, den Betrag der Schuld oder eine vorläufige Schätzung davon, sofern der Betrag der Änderung bestimmbar/berechenbar ist.

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

‚Arbeitnehmer' verfügen 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 ab 1. Januar 2023 über eine Frist von 10 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.

> Die Maßnahme tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt nur für Fristen, die am 1. Januar 2023 noch nicht verjährt sind, d. h. für Fristen aus dem 4. Quartal 2015 (die nach der bisherigen siebenjährigen Verjährungsfrist erst am 31. Januar 2023 verjähren würden).

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. Es sind Sonderbeiträge, weil sie die Regelungen der sozialen Sicherheit nicht direkt finanzieren oder weil sie 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

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 vom Arbeitgeber zu tragende Beitragssatz muss um den Beitrag von 0,01 % (der grundsätzlich nur im 1. und 2. Quartal des Jahres erhoben wird, aber der König kann etwas anderes bestimmen; für weitere Einzelheiten (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/asbestosfunds.html*) verweisen wir auf die entsprechende Seite) zur Finanzierung des Asbestfonds erhöht werden.

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

Studenten, die im Gastgewerbe arbeiten, können auch für das Programm „Überstunden Gastgewerbe (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*)“ in Frage kommen. Der Solidaritätsbeitrag wird für diese Überstunden nicht fällig. Sie sollten auch nicht in der DmfA angegeben werden.

Zu erledigende Formalitäten (DmfA)

Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

Keine besonderen Formalitäten.

Keine besonderen Formalitäten.

Arbeitgeber, die nur nicht-versicherungspflichtige Studenten beschäftigen

Die Meldung bietet die Möglichkeit, diesen Beitrag zu verrechnen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Solidaritätsbeitrag für Studenten
In der DmfA wird der Solidaritätsbeitrag für Studenten in einem spezifischen Feld 90003 „Beitrag Arbeitnehmer – Student“ mit der Arbeitnehmerkennzahl **840** (Handarbeiter) oder **841** (Angestellte) unter der Arbeitnehmerzeile angegeben, auf den er sich bezieht (siehe „Wie fülle ich die DmfA aus?“) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/payablesolidaritycontribution_students.html*)

Decava- Arbeitslose SAB oder SAEA

Allgemeines

Gesetzes vom 27.12.2006 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen (I), Titel XI, Kapitel VI: Auf Frühpensionen, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen und sein Ausführungserlass koordinieren eine Reihe von Gesetzen und königlichen Erlassen, die zuvor veröffentlicht wurden und zum Teil in Kraft traten.

Durch die Ausarbeitung dieser gesetzlichen Bestimmungen sollte ein System geschaffen werden, um einerseits die Wiedereingliederung von Frühpensionierten in den Arbeitsmarkt zu fördern und andererseits Praktiken der vorzeitigen Inaktivität auf Kosten der sozialen Sicherheit einzuschränken. Dies erfolgt im Rahmen der Gewährleistung des Systems der gegenseitigen Solidarität, das die Regelung der sozialen Sicherheit der Lohnempfänger prägt.

Eine Gesetzesänderung ab 01.04.2010, die für neuere (Pseudo-)Frühpensionierte gilt, verstärkt diesen Absatz zusätzlich durch eine Erhöhung der geschuldeten Beitragssätze in Abhängigkeit des Alters des Frühpensionierten beim Beginn der Frühpension. Hierbei werden auch die Meldung und Zahlung der besonderen Beiträge und Einbehaltungen an das LSS geändert in Bezug auf:

- des Sonderbeitrags konventionelle Frühpension (der anders als bisher prozentual berechnet wird und eine Kombination aus den Arbeitgeberbeiträgen LSS und FPD darstellt)
- des besonderen Ausgleichsbeitrags konventionelle Frühpension für Frühpensionierte, bei denen die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags vor 16.10.2009 zugestellt wurde oder deren Frühpension vor 01.04.2010 begonnen hat
- des besonderen Arbeitgeberbeitrags Pseudo-Frühpension
- der Einbehaltung konventionelle Frühpension
- der Einbehaltung Pseudo-Frühpension

Ab 01.01.2012 ändert die Frühpension ihren Namen. Künftig lautet sie „**System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie**“, abgekürzt „**SAB“**.
Analog dazu ändert sich die Bezeichnung „Frühpension“ in „**System der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer**“, abgekürzt „**SAEA**“.

Der Übersichtlichkeit halber wurden in diesen Anweisungen die Begriffe „Frühpension“ und „Pseudo-Frühpension“ soweit wie möglich durch die Abkürzungen „SAB“ bzw. „SAEA“ ersetzt.

Ab 01.04.2012 bzw. 01.01.2016 und 01.01.2017 wird eine neue (dritte, vierte bzw. fünfte) Gruppe SAB und SAEA mit höheren Arbeitgeberbeiträgen eingerichtet.

Das SAB kommt prinzipiell nur für Arbeitgeber des Privatsektors in Betracht, aber ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, für den der Ministerrat oder die Exekutive einen Sanierungsplan genehmigt hat und der als ein Unternehmen in Umstrukturierung oder ein Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde, kann auf seine vertraglichen Personalmitglieder die SAB-Regelung anwenden.
~~Die SAB-Meldung beim LSS kann sowohl in der DmfA, als auch der DmfAPPL erfolgen.~~

Das SAEA ist möglich für einen Arbeitgeber des privaten Sektors und für einige Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.~~ Die SAEA-Meldung beim LSS kann nur in der DmfA und nicht in der DmfAPPL erfolgen.~~

Begriffe

Alle **Ergänzungen**, sowohl die gesetzlichen Ergänzungen, die vom Arbeitgeber oder einem Dritten gezahlt werden, als auch die Ergänzungsentschädigungen, 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 beschützenden und sozialen Werkstätten (327), ausgenommen die sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden 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 beschützenden Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden 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
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne in Mons
- Psychiatrische Klinik Les Marronniers in Tournai
- Öffentliche psychiatrische Klinik in Rekem
- Öffentliche psychiatrische Klinik in Geel
- Die provinzialen 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 **UND**
  - die erste Ergänzungsentschädigung 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 nach dem 11. Oktober 2015 zugestellt wurde **ODER**
  - die erste Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 15310.2015 zugestellt wurde **UND**
- die erste Ergänzungsentschädigung 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. Oktober 2016 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.

Mit „Datum der Anerkennung“ ist das Datum der Entscheidung des Ministers gemeint, nicht das Datum des Beginns des Anerkennungszeitraums.

Als **Unternehmen in Schwierigkeiten** können Arbeitgeber anerkannt werden, die der Beschreibung in Kapitel 7 des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007, Artikel 14, entsprechen: „Für die Anwendung dieses Kapitels gilt als Unternehmen in Schwierigkeiten ein Unternehmen, das in den Jahresabschlüssen der beiden Geschäftsjahre, die dem Zeitpunkt des Anerkennungsantrags vorausgehen, einen Verlust aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern ausweist, wenn dieser Verlust für das letzte Geschäftsjahr den Betrag der Abschreibungen auf Gründungskosten, immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen übersteigt.“ Der Arbeitgeber muss dies beim Minister für Arbeit beantragen. Für SWT, die während des Zeitraums des Unternehmens in Schwierigkeiten beginnen, gelten bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet, andere Sätze.

Als **Unternehmen in Umstrukturierung** anerkannt werden können Arbeitgeber, die Massenentlassungen vornehmen, oder Arbeitgeber, bei denen die Zahl der Arbeitslosentage mindestens 20 % der insgesamt gemeldeten Tage der Arbeitnehmer im Jahr vor der Anerkennung ausmacht, wie in Kapitel 7 des KB vom 3. Mai 2007 festgelegt. Der Arbeitgeber muss zu diesem Zweck einen Antrag an den Minister für Arbeit stellen. Für SWT, die ab dem 1. April 2010 beginnen und bei denen der Austritt nach dem 15. Oktober 2009 erfolgt und die während des Zeitraums der Unternehmensumstrukturierung beginnen, gelten bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet, andere Sätze.

Ab dem dritten Zeitraum werden **einige Unternehmen bei der Festlegung der Zeiträume und der Anwendung der entsprechenden Prozentsätze als in der Umstrukturierung befindliche Unternehmen anerkannt, die mit Unternehmen in Schwierigkeiten** gleichzusetzen sind, wenn die folgenden Bedingungen (kumulativ) erfüllt sind:

- 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.

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 Ergänzungsentschädigungen fortgezahlt werden (mindestens der Betrag, den der Betreffende erhält, wenn er eine Leistung weiterhin bezieht) und der Arbeitnehmer:

- erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung gefunden hat, soweit dies nicht bei dem Arbeitgeber geschieht, der 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 Ergänzungsentschädigungen 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

Maßnahme im Pflegesektor

Eine Reihe von arbeitsrechtlichen Maßnahmen zugunsten des Pflegesektors werden weiter verlängert, wie z. B. die Wiederbeschäftigung als Arbeitsloser mit Betriebsprämie beim früheren Arbeitgeber, die wie in 2022 und in den vorangegangenen Quartalen des Jahres 2021, auch im 1. Quartal 2023 weiterhin als Wiederbeschäftigung des Typs 1 (Wiederbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, so dass die Sonderbeiträge und Abzüge decava nicht fällig werden) und nicht als Typ 2 (Wiederbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber).

Unvollständige Monate

Für die unvollständigen Monate wird der Beitrag nur für die Tage erhoben, die durch die zusätzlichen Vergütungen wie folgt abgedeckt sind (Anzahl der Kalendertage umgerechnet auf eine 6-Tage-Woche, ein angefangener Tag ist ein Arbeitstag):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {durch die Ergänzungsentschädigung 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, da davon ausgegangen wird, dass die Sektorvereinbarungen in Ordnung sind

Leistungsanforderung

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freigestellt wird (Halbzeit-Zeitkredit), kann die Berechnungsgrundlage der **besonderen Arbeitgeberbeiträge um 95 %** verringert werden, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freigestellt wird (Halbzeit-Zeitkredit), kann die Berechnungsgrundlage der **Einbehaltung um 95 % verringert werden**, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

- die Ergänzungsentschädigungen 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.

Schuldner, die sich der Meldepflicht ganz oder teilweise entzogen haben, schulden eine **zusätzliche monatliche Pauschale**, die fallbezogen geschuldet wird:

- die Ergänzungsentschädigungen 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

Grundsätzlich werden die Beiträge und Einbehaltungen durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung der Frühpension geschuldet, d. h. entweder:

EINZAHLUNG DES BEITRAGS

Grundsätzlich werden die Beiträge und Einbehaltungen durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung der Frühpension geschuldet, d. h. entweder:

- Arbeitgeber,
- durch den Fonds für Existenzsicherung des Arbeitgebers;
- durch jede andere Person oder jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 **Ergänzungsentschädigung von verschiedenen Schuldnern geschuldet** wird:

- Wenn teilweise der Arbeitgeber und teilweise sein Fonds für Existenzsicherung (oder jede andere Person bzw. jede andere Einrichtung, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt) die Ergänzungsentschädigung überweist, sind **die besonderen Arbeitgeberbeiträge** ganz durch den Schuldner der höchsten Ergänzungsentschädigung (Hauptschuldner) an das LSS zu zahlen, berechnet auf den Gesamtbetrag der überwiesenen Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung 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 in Vollzeit 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 Ergänzungsentschädigungen. Die verhältnismäßige Berechnung erfolgt auf der Grundlage des theoretischen Monatsbetrags der Ergänzungen im betrachteten Zeitraum

Werden die Ergänzungsentschädigungen nach verschiedenen Systemen gezahlt, sind verschiedene Blöcke für die Meldung des besonderen Arbeitgeberbeitrags erforderlich. Dies gilt z. B. für die Meldung von sektoriellen Ergänzungsentschädigungen, die bis zum Pensionsalter gezahlt werden, während der Arbeitgeber selbst eine Ergänzungsentschädigung bis zum 60. Lebensjahr zahlt. Die Mindestpauschalen sollten anteilig entsprechend dem Verhältnis zwischen den verschiedenen Ergänzungsentschädigungen berechnet werden.

Wenn die **Ergänzungsentschädigungen 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 ist der theoretische Betrag des Arbeitslosengeldes zu berücksichtigen, der zum Zeitpunkt der Auszahlung der Ergänzungsentschädigung gilt. Wird die Ergänzungsentschädigung nicht bis zur gesetzlichen Pension gezahlt, kann für die Einbehaltung die Entwicklung des Arbeitslosengeldes im Laufe der Zeit auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt bestimmten und festgelegten Elemente berücksichtigt werden, sofern dies gegen Vorlage einer Bescheinigung des Auszahlungsträgers geschieht.

Achtung! 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 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.

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 Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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

Der besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentsatz der monatlichen Bruttobeträge der zusätzlichen Zulagen. Das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 sieht eine vorübergehende Erhöhung der Beitragssätze für **2023** und **2024** vor. Für SAB, die nach dem 31. Dezember 2016 abgeschlossen wurden und bei denen der Austritt nach dem 31. Oktober 2016 erfolgte, gelten folgende Prozentsätze:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR	Prozentsatz 2024	Pauschale in EUR
anderen	< 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60 und < 62 ? 62	142,50 % 75,00 % 75,00 % 37,50 % 31,25 %	149,20% 78,53% 78,53% 39,26% 32,72%	155,90% 82,05% 82,05% 41,03% 34,19%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
andere **während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt**	< 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60 und < 62 ? 62	142,50 % 75,00 % 75,00 % 30,00 % 30,00 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
andere **während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)**	< 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60 und < 62 ? 62	16,88 % 12,50 % 8,13 % 4,38 % 4,38 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	8,00 8,00 8,00 6,00 6,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- 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 oder des Urlaubs für die häusliche Versorgung (thematischer Zeitkredit)
- 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung, 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
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60 und < 62 ? 62	150,00 % 142,50 % 75,00 % 75,00 % 58,24 % 48,53 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 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 Ergänzungsentschädigung erhält).
  Beispiel:
  Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherung 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 Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.06.2016	836,24	875,64
01.06.2017	852,95	893,14
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.06.2016	694,25	726,96
01.06.2017	708,13	741,50
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60 und < 62 ? 62	48,11 % 43,04 % 27,86 % 12,38 % 10,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für andere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- 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 oder des Urlaubs für die häusliche Versorgung (thematischer Zeitkredit)
- 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung, 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60 und < 62 ? 62	50,63 % 48,11 % 43,04 % 27,86 % 12,38 % 10,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA 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 Ergänzungsentschädigung 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 **202** den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.06.2016	836,24	875,64
01.06.2017	852,95	893,14
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)

01.06.2016	694,25	726,96
01.06.2017	708,13	741,50
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen

Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigungen. Das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 sieht eine befristete Anhebung der Beitragssätze für **2023** und für **2024** vor. 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	Prozentsatz 2023	Prozentsatz 2024	Pauschale in EUR
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	125,00 % 118,75 % 62,50 % 62,50 % 31,25 %	130,88% 124,33% 65,44% 65,44% 32,72%	136,75% 129,91% 68,38% 68,38% 34,19%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	93,75 % 75,00 % 50,00 % 50,00 % 25,00 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	21,88 % 16,88 % 12,50 % 8,13 % 4,38 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung

Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs, 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung, 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
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	125,00 % 118,75 % 62,50 % 62,50 % 48,53 %	0,00 0,00 0,00 0,00 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 Ergänzungsentschädigung erhält).
  Beispiel:
  Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherung 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 Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;

- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	1639,68	1753,67
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	1361,27	1455,90
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2016	819,84	858,47
01.06.2016	836,24	875,64

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.06.2017	852,95	893,14
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2016	680,64	712,71
01.06.2016	694,25	726,96
01.06.2017	708,13	741,50
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	819,84	876,83
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	680,64	727,96
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen

Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	22,50 % 21,38 % 19,13 % 12,38 % 0,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs, 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung, 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	22,50 % 21,38 % 19,13 % 12,38 % 0,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	1639,68	1753,67
01.06.2016	1672,48	1788,75
01.06.2017	1705,91	1824,50
01.01.2018	1712,05	1831,07

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	1361,27	1455,90
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2016	819,84	858,47
01.06.2016	836,24	875,64
01.06.2017	852,95	893,14
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2016	680,64	712,71
01.06.2016	694,25	726,96
01.06.2017	708,13	741,50
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	819,84	876,83
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	680,64	727,96
01.06.2016	694,25	742,51
01.06.2017	708,13	757,36
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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

Der besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentsatz der monatlichen Bruttobeträge der zusätzlichen Zulagen. Das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 sieht eine vorübergehende Erhöhung der Beitragssätze für **2023** und für **2024** vor. Für SAB, die nach dem 31. März 2012 in das Erwerbsleben eingetreten sind und deren Kündigung nach dem 28. November 2011, aber vor dem 1. Januar 2016 erfolgte, gelten die folgenden Prozentsätze:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR	Prozentsatz 2024	Pauschale in EUR
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	100,00 % 95,00 % 50,00 % 50,00 % 25,00 %	104,70% 99,47% 52,35% 52,35% 26,18%	109,40% 103,93% 54,70% 54,70% 27,35%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	75,00 % 60,00 % 40,00 % 40,00 % 20,00 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	17,50 % 13,50 % 10,00 % 6,50 % 3,50 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	8,00 8,00 8,00 8,00 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.

    Ab dem 01. Januar 2015 werden vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung keine Unternehmen mehr als solche anerkannt und findet deshalb in Bezug auf die Anwendung der ermäßigten Prozentsätze keine Angleichung mehr an Unternehmen statt, die anerkanntermaßen in Schwierigkeiten verkehren.

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs, 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung, 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
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	100,00 % 95,00 % 50,00 % 50,00 % 38,82 %	0,00 0,00 0,00 0,00 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 Ergänzungsentschädigung erhält).
  Beispiel:
  Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherung 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 Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2010	1505,13	1609,78
01.09.2010	1535,27	1642,00
01.01.2011	1538,95	1645,94

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	744,17

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2016	819,84	876,83
01.06.2016	836,24	894,37
01.06.2017	852,95	912,25
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2010	624,79	668,22
01.09.2010	637,30	681,60
01.01.2011	638,83	683,24

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen**:**

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	10,00 % 9,50 % 8,50 % 5,50 % 0,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, **ab dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs, 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	10,00 % 9,50 % 8,50 % 5,50 % 0,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der

Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2017	1416,26	1514,72
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2010	624,79	654,23

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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

Der besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentsatz der monatlichen Bruttobeträge der zusätzlichen Zulagen. Das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 sieht eine vorübergehende Erhöhung der Beitragssätze für **2023** und **2024** vor. Für SAB, die nach dem 31. März 2010 abgeschlossen wurden und bei denen das Ausscheiden nach dem 15. Oktober 2009, aber vor dem 1. April 2012 erfolgte, gelten ab dem 1. April 2012 die folgenden Prozentsätze:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR	Prozentsatz 2024	Pauschale in EUR
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	53,00 % 42,40 % 31,80 % 21,20 % 10,60 %	55,49% 44,39% 33,29% 22,20% 11,10%	57,98% 46,39% 34,79% 23,19% 11,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	50,00 % 30,00 % 20,00 % 20,00 % 10,00 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	17,50 % 13,50 % 10,00 % 6,50 % 3,50 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung

- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs, 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung erworben wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	53,00 % 42,40 % 38,82 % 38,82 % 38,82 %	0,00 0,00 0,00 0,00 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 Ergänzungsentschädigung erwirbt** (deshalb nicht unbedingt zum Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal eine Ergänzungsentschädigung erhält).

  Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist 55, wenn er ein SAEA in Anspruch nehmen kann. Ein Fonds für Existenzsicherung 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 Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.06.2016	1388,51	1485,04
01.06.2017	1416,26	1514,72
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2010	752,57	788,03
01.09.2010	767,63	803,80
01.01.2011	769,47	805,73

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	760,09

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Sind ausgeschlossen**:**

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnsitzlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	5,30 % 4,24 % 3,18 % 2,12 % 0,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem

Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, **ab dem Monat geschuldet, in dem 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 Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
- des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs, 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	5,30 % 4,24 % 3,18 % 2,12 % 0,00 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es gibt keine Mindestpauschale.

Bemerkungen:

- Für den **nicht-kommerziellen** Sektor ist ein **prozentuales degressives** System anwendbar.

Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Ergänzungsentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.06.2016	836,24	875,64
01.06.2017	852,95	893,14
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Ergänzungsentschädigungen zahlen muss.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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

Der besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentsatz der monatlichen Bruttobeträge der zusätzlichen Zulagen. Das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 sieht eine vorübergehende Erhöhung der Beitragssätze für **2023** und **2024** vor. Für SWT, die vor dem 1. April 2010 oder mit dem vor dem 16. Oktober 2009 erfolgten Austritt in die Gewinnzone eingetreten sind, gelten ab dem 1. April 2012 die folgenden Prozentsätze:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR	Prozentsatz 2024	Pauschale in EUR
anderen	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	31,80 % 25,44 % 19,08 % 12,72 % 6,36 %	33,29% 26,64% 19,98% 13,32% 6,66%	34,79% 27,83% 20,87% 13,92% 6,96%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt**	< 52 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	31,80 % 25,44 % 19,08 % 12,72 % 6,36 %	idem Basisprozentsatz	idem Basisprozentsatz	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt**	< 52 ? 52 und < 55 ? 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.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigung 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, Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt nur für die in den (sub-)sektoralen KAA aufgenommenen Ergänzungsentschädigungen.

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 Ergänzungsentschädigungen zahlen muss.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigung. 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, **ab dem Monat geschuldet, in dem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.
- er erhielt die Ergänzungsentschädigung erstmals vor dem 01.01.2006,
- er wurde vor dem 01.10.2005 entlassen.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit
- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag geschuldet, der ab 01.04.2012 **38,82%** beträgt.

Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen noch nach dem 31.03.2010 zahlen muss. Falls anlässlich einer kapitalisierten Zahlung der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, wenn es sich um eine vollständige Kapitalisierung handelt, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der noch gezahlt werden muss, durch die Anzahl der Monate geteilt werden muss, die noch durch Ergänzungsentschädigung abzudecken ist; ansonsten entspricht der theoretische Bruttomonatsbetrag den für diesen Monat gezahlten Ergänzungsentschädigungen.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2010	1505,13	1609,78
01.09.2010	1535,27	1642,00
01.01.2011	1538,95	1645,94

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	744,17

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2010	624,79	668,22
01.09.2010	637,30	681,60

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Ergänzungsentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Ergänzungsentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Ergänzungsentschädigungen zahlen muss.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 ? 52 und < 55 ? 55 und < 58 ? 58 und < 60 ? 60	5,30 % 4,24 % 3,18 % 2,12 % 0,00 %	6,57 6,57 6,57 6,57 0,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- 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 Ergänzungsentschädigung 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, Ergänzungsentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt nur für die in den (sub-)sektoralen KAA aufgenommenen Ergänzungsentschädigungen.

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 Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Ergänzungsentschädigungen zahlen muss.

Sind ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies 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 Ergänzungsentschädigung. 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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA)

Der Königliche Erlass vom 22.03.2006 führte im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen, analog zu den Ergänzungsentschädigungen beim SAB, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich des SAB tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen 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, Ergänzungsentschädigungen bei bestimmten Sozialversicherungsleistungen und Invaliditätsentschädigungen geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit und Einbehaltungen.

Das LSS ist mit der Erhebung eines prozentualen Sonderbeitrags auf die Ergänzungsentschädigungen 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 die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 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 Sonderbeitrag SAEA wird für die Arbeitnehmer, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, ab **dem Monat geschuldet, in dem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.
Der Sonderbeitrag wird nicht geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

- Der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt.
- er erhielt die Ergänzungsentschädigung erstmals vor dem 01.01.2006,
- er wurde vor dem 01.10.2005 entlassen.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren und ihr Anrecht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, sofern sie gemäß der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Arbeitslosengeld erhalten.

BETROFFENE ERGÄNZUNGEN

Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

- bei Vollarbeitslosigkeit

- im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

- 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 „Maribel sozial“ 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 Ergänzungsentschädigungen. 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 Ergänzungsentschädigung wird weiterhin ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag geschuldet, der ab 01.04.2012 **38,82 %** beträgt.

Einbehaltungen von Ergänzungsentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Ergänzungsentschädigungen 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 noch nach dem 31.03.2010 Ergänzungsentschädigungen zahlen muss. Falls anlässlich einer kapitalisierten Zahlung der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Ergänzungsentschädigungen richtet:

- 6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA
- 4,5 % für den Halbzeit-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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigungen berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der **theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen** verwendet:

- Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: 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 **Ergänzungsentschädigungen** wird der **theoretische Bruttomonatsbetrag** wie folgt ermittelt:

- Wenn die Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung **SAB oder SAEA** mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, wenn es sich um eine vollständige Kapitalisierung handelt, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, der noch gezahlt werden muss, durch die Anzahl der Monate geteilt werden muss, die noch durch Ergänzungsentschädigung abzudecken ist; ansonsten entspricht der theoretische Bruttomonatsbetrag den für diesen Monat gezahlten Ergänzungsentschädigungen.
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** monatlich oder mit einem kürzeren Intervall bezahlt wird, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttomonatsbetrag der vor dem Monat ausgezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Ergänzungsentschädigungen während der Periode der **Laufbahnunterbrechung**, **Zeitkredit** oder **Leistungsverringerung** mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigungen 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)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	in Halbzeit, mit Familienlast	in Halbzeit, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.05.2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
ab 01.08.2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
ab 01.11.2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
ab 01.11.2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	848,20

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Ergänzungsentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Ergänzungsentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Ergänzungsentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Ergänzungsentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Ergänzungsentschädigung 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 202 den anzuwendenden Neubewertungskoeffizienten für die Anpassung der Beträge der gewährten Zusatzentschädigungen festgelegt auf 1,047. Dieser Koeffizient 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 ? A => keine Einbehaltung
- Wenn A < X > B => Einbehaltung = X - A
- Wenn X ? B => Vollständige Einbehaltung = X x 6,5 % (oder 4,5 %)

Die Werte A und B variieren je nach Indexierung, Neubewertungskoeffizient und Beitragssatz.

Für ein SAB oder SAEA in Vollzeit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 1)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1712,05	1831,07
01.09.2018	1746,22	1867,61
01.01.2020	1768,57	1891,52
01.03.2020	1803,94	1929,35
01.01.2021	1809,71	1935,52
01.09.2021	1845,95	1974,28
01.01.2022	1887,72	2018,95
01.03.2022	1925,58	2059,44
01.05.2022	1964,07	2100,61
01.08.2022	2003,33	2142,60

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.11.2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Ohne Familienlast (Schwellenwert 2)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	1421,35	1520,16
01.09.2018	1449,73	1550,51
01.01.2020	1468,29	1570,36
01.03.2020	1497,65	1601,76
01.01.2021	1502,44	1606,89

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.09.2021	1532,53	1639,07
01.01.2022	1567,20	1676,15
01.03.2022	1598,63	1709,76
01.05.2022	1630,59	1743,95
01.08.2022	1663,18	1778,80
01.11.2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Für einen halbzeitlich Frühpensionierten:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
01.01.2018	856,02	896,36
01.09.2018	873,11	914,25
01.01.2020	884,29	925,96
01.03.2020	901,97	944,47
01.01.2021	904,86	947,50
01.09.2021	922,97	966,46
01.01.2022	943,86	988,34
01.03.2022	943,86	1008,16
01.05.2022	982,04	1028,31
01.08.2022	1001,67	1048,87
01.11.2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 4,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	744,17
01.09.2018	724,86	759,02
01.01.2020	734,14	768,73
01.03.2020	748,82	784,10
01.01.2021	751,22	786,62
01.09.2021	766,26	802,37
01.01.2022	783,60	820,52
01.03.2022	783,60	836,97
01.05.2022	815,29	853,71
01.08.2022	831,59	870,77
01.11.2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Für einen Halbzeitkredit:

Mit Familienlast (Schwellenwert 3)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.01.2010	752,57	804,89

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	856,02	915,53
01.09.2018	873,11	933,81
01.01.2020	884,29	945,76
01.03.2020	901,97	964,67
01.01.2021	904,86	967,76
01.09.2021	922,97	987,13
01.01.2022	943,86	1009,48
01.03.2022	943,86	1029,72
01.05.2022	982,04	1050,31
01.08.2022	1001,67	1071,30
01.11.2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Ohne Familienlast (Schwellenwert 4)

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
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
01.01.2018	710,68	760,09
01.09.2018	724,86	775,25
01.01.2020	734,14	785,18
01.03.2020	748,82	800,88
01.01.2021	751,22	803,44
01.09.2021	766,26	819,53
01.01.2022	783,60	838,07
01.03.2022	783,60	854,88

Ab	Keine Einbehaltung unter (A)	Vollständige Einbehaltung von 6,5 % ab (B)
01.05.2022	815,29	871,97
01.08.2022	831,59	889,40
01.11.2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Außergesetzliche Pensionen – Beitrag 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 EUR x (22/45) = 13.200 EUR x 8,86 % = 1169,52 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 (B. S. 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), Congresstraat/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

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 (*mailto:contactRSZfbz@rsz.fgov.be*).

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.

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. (*https://www.db2p.be/nl/sectorial.html*)

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 sektoralen 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 DmfA - 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 Träger der Sektorregelung gemeldet (Kategorie X99)

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

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…).

Es 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 Nutzfahrzeugen und anderen Fahrzeugen unterschieden:

- **Nutzfahrzeuge** sind Fahrzeuge, die in den Anwendungsbereich des Solidaritätsbeitrags fallen, aber vom Finanzamt als Lieferwagen bezeichnet werden. Diese Fahrzeuge werden auf der Grundlage des tatsächlichen Werts des Vorteils und nicht auf der Grundlage des CO_2 -Prozentsatzes auf Basis von 6/7 des Katalogwerts (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) besteuert.
- **Normale Fahrzeuge** sind alle anderen Fahrzeuge der Klassen M1 und N1 (Personenkraftwagen, Autos mit doppeltem Verwendungszweck, Kleinbusse, einmotorige Fahrzeuge/Luxus-Geländewagen):
  - M1 = für die Beförderung von Fahrgästen entworfene und gebaute Fahrzeuge mit höchstens 8 Sitzplätzen, außer dem Fahrersitz;
  - N1 = für die Beförderung von Gütern bestimmte Fahrzeuge mit einer maximalen Masse von höchstens 3,5 Tonnen.

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 ungeachtet der Anzahl der privat gefahrenen Kilometer 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 Betriebsfahrzeuge ein kohärentes System angewendet wird (u. a. unter Berücksichtigung der Funktionsbeschreibung der betreffenden Arbeitnehmer u.a.m.), wobei gleichfalls ein etwaiger Missbrauch der Betriebsfahrzeuge 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 CO_2-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** an diesem Ort (sein eigenes Unternehmen, eine Baustelle, ein Kunde...)
  - 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 wenigstens 40 Tage** an denselben Ort, ungeachtet dessen, 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. 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

Pauschalbetrag auf der Grundlage der CO_2-Emissionen

Der Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs zu persönlichen Zwecken oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz wird als **Monatspauschale je Fahrzeug** berechnet, das der Arbeitgeber direkt oder indirekt seinem/seinen Arbeitnehmer(n) zur Verfügung stellt. Der pauschale Solidaritätsbeitrag wird geschuldet für die normalen Fahrzeuge der Klasse M1 oder N1, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag leistet und **unabhängig von der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags**.

Dieser monatliche Beitrag, der nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, hängt vom CO_2-Emissionsgehalt sowie dem Kraftstofftyp ab und wird wie folgt pauschalmäßig festgestellt (nicht indexierte Beträge):

- für Benzinfahrzeuge: [(Y x 9) – 768]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für Dieselfahrzeuge: [(Y x 9) – 600]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für LPG-, CNG- oder Methangas-Fahrzeuge: [(Y x 9) – 990] : 12 = Beitrag (in EUR)
- für elektrisch angetriebene Fahrzeuge: 20,83 EUR

wobei Y dem CO_2-Emissionsgehalt in g/km entspricht, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen (DIV).

Für **2023** müssen die Beträge mit **171,64** multipliziert und danach durch **114,08** geteilt werden.

Vorangegangene Jahre

Für 2018 müssen die Beträge mit 144,97 multipliziert und dann durch 114,08 geteilt werden.
Für 2019 müssen die Beträge mit 147,73 multipliziert und dann durch 114,08 geteilt werden.
Für 2020 sind die Beträge mit 149,19 zu multiplizieren und dann durch 114,08 zu teilen.
Für das Jahr 2021 sind die Beträge mit 150,84 zu multiplizieren und dann durch 114,08 zu teilen.

Für 2022 müssen die Beträge mit 154,29 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

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.

CO_2-Ausstoß

Seit 2019 wenden sowohl der Fiskus bei der Ermittlung des Vorteils, der sich aus der Nutzung eines Nutzfahrzeugs ergibt, als auch der LSS zur Ermittlung des Solidaritätsbeitrags für Nutzfahrzeuge die gleichen Regeln bezüglich der CO_2-Emissionsnorm an, die als Übergang von der wenig realistischen europäischen NEFZ-Norm zu einer allgemeinen und realistischeren WLTP-Norm zu

verwenden ist.

Dieser Ansatz war bis Ende 2020 vorgesehen, bis eine neue Gesetzgebung vorliegt. Dies ist jedoch noch nicht in Sicht. Für die Berechnung des Sonderbeitrags für Nutzfahrzeuge ab 2021 wird das LSS daher, wie bisher bei der Einführung des WLTP-Standards, dem Runderlass folgen, wie er von der Finanzverwaltung (*https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-bedrijfswagens-2020-20200327.pdf*) hinsichtlich des zu verwendenden Emissionsstandards angewendet wird.

Ab 2021 dürfen die Automobilhersteller für die WLTP-Fahrzeuge noch einen NEFZ 2.0-Wert berechnen, sind aber nicht mehr generell dazu verpflichtet. Wenn der Autohersteller auf der Übereinstimmungsbescheinigung (COC) noch den $NEFZ_2$-Wert angibt, wird die Kfz-Zulassungsstelle (DIV) ihn weiter eintragen, sonst nicht.

Ab **2021** wird es also Fahrzeuge geben, die

- noch nach dem alten NEFZ-Test zugelassen sind und für die der Automobilhersteller deshalb nur einen NEFZ-Wert („NEFZ 1.0“) auf dem COC angegeben hat
- nach dem neuen WLTP-Test zugelassen sind und für die der Fahrzeughersteller sowohl einen NEFZ-2.0-Wert als auch einen WLTP-Wert auf dem COC angegeben hat
- nach dem neuen WLTP-Test zugelassen sind und für die der Automobilhersteller nur einen WLTP-Wert auf dem COC angegeben hat.

Dies bedeutet, dass der folgende CO_2-Wert verwendet werden muss:

- der NEFZ 1.0 CO_2-Wert, wenn das Fahrzeug nur einen NEDC-Wert hat
- den WLTP-CO_2-Wert, wenn das Fahrzeug nur einen WLTP-Wert hat
- der NEFZ 2.0 CO_2-Wert oder den WLTP CO2-Wert (**freie Wahl**), wenn das Fahrzeug sowohl einen NEFZ 2.0-Wert als auch einen WLTP-Wert hat.

Dasselbe gilt für die Berechnung des Vorteils der persönlichen Nutzung eines Betriebsfahrzeugs (DmfA-Lohncode 10 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)).

Für Fahrzeuge, für die keine Daten in Bezug auf den CO_2-Emissionsgehalt vorliegen (außer den Fahrzeugen, die von M1 in N1 geändert wurden, wobei der Solidaritätsbeitrag anhand des CO_2-Emissionsgehalts des zur Kategorie M1 gehörenden Fahrzeugs berechnet wird), muss die Berechnung wie folgt vorgenommen werden:

- eines CO_2-Emissionsgehalts von 182 g/km (Benzinfahrzeuge)
- eines CO_2-Emissionsgehalts von 165 g/km (Dieselfahrzeuge).

Sanktion

Eine Pauschalsanktion in Höhe des doppelten geschuldeten Sonderbeitrags für Betriebsfahrzeuge wird geschuldet, wenn der Arbeitgeber ein oder mehrere Fahrzeuge nicht gemeldet hat oder er eine oder mehrere Falschangaben vorgenommen hat, um den Sonderbeitrag ganz oder teilweise zu umgehen.

Die Pauschalsanktion wird 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 (10 %) und Zinsen (7 %) 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‘ hingegen muss pro Arbeitnehmer unter dem DmfA-Lohncode 10 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) 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 CO_2 -Prozentsatzes 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.

Das Mobilitätsbudget

Ab dem 01. März 2019 erhalten einige Arbeitnehmer, die ein Betriebsfahrzeug nutzen, die Möglichkeit, dieses gegen ein Mobilitätsbudget (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/mobilitybudget.html*) einzutauschen. Auf der Beitragsseite gilt in Bezug auf die Berechnung dasselbe System wie bei den früheren Betriebsfahrzeugen, allerdings auf der Grundlage der CO_2-Emissionen der neuen (umweltfreundlicheren) Betriebsfahrzeuge.

Im Gegensatz zum gewöhnlichen Solidaritätsbeitrag, der in der Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen angegeben wird, wird der Solidaritätsbeitrag für diejenigen, die ihr Betriebsfahrzeug gegen umweltfreundlichere Betriebsfahrzeuge eingetauscht haben, auf dem **Niveau der natürlichen Person** angegeben. Ein steuerlicher Vorteil muss darüber hinaus unter dem DmfA-Lohncode 10 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) angegeben werden. Der Solidaritätsbeitrag wird vom Mobilitätsbudget abgezogen.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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**.
PS: Die Eingabe der Daten für das gesamte Unternehmen unter 1 Arbeitgeberkategorie ist zulässig.

Ferner sind im Feld 90294 „Betriebsfahrzeug“ die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge anzugeben. Jedes Kennzeichen darf nur einmal angegeben werden.
Gleichzeitig wird der Vorteil auf den Gebrauch eines Betriebsfahrzeugs für jeden Arbeitnehmer unter dem DmfA-Lohncode 10 oder dem DmfA-Lohncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) in Block 90019 „Vergütung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ angegeben.

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 und der Vorteil ist mit dem Lohn des Arbeitnehmers anzugeben.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Beiträge zum Mobilitätsbudget
In der DmfA sind die im Rahmen des Mobilitätsbudgets pro Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Beitrag pro Arbeitnehmerzeile“ fälligen Beiträge wie folgt angegeben:

- der vom Arbeitgeber zu entrichtende **Solidaritätsbeitrag** für umweltfreundliche Betriebsfahrzeuge unter der Arbeitnehmerkennzahl **868** mit Typ **0** unter Angabe der Höhe des Beitrags.
  Gleichzeitig wird der Vorteil für die Nutzung des Fahrzeugs (für das neue Betriebsfahrzeug) unter dem DmfA-Lohncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/salarydata.html*) angegeben. Das Kennzeichen des umweltfreundlichen Betriebsfahrzeugs wird im Block 90294 angegeben und in der Zone 01217 (Wert 1), wenn es sich um ein umweltfreundliches Fahrzeug handelt, das im Rahmen des Mobilitätsbudgets zur Verfügung gestellt wird.

- Der **besondere Arbeitnehmerbeitrag**, der auf den Saldo des Mobilitätsbudgets (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*) in dem Quartal fällig wird, in dem dieser Saldo an den Arbeitnehmer unter der Arbeitnehmerkennzahl **869** mit Typ **0** unter Angabe der Höhe des Beitrags gezahlt wird.
  Der Betrag des Saldos des Mobilitätsbudgets, der an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird, ist unter dem DmfA-Lohncode 29 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) angegeben. Wenn der Saldo Null ist, wird 0,00 angegeben.
  Gleichzeitig wird der Gesamtbetrag des Mobilitätsbudgets, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hatte, in das Feld 01216 „Mobilitätsbudget“ des Blocks Beschäftigung - Erläuterungen (90313) eingetragen.

Erfolgt die DmfA über das Internet, müssen die gleichen Angaben übermittelt werden, aber der auf den Saldo des Mobilitätsbudgets entfallende Beitrag wird automatisch berechnet.

Sonderbeitrag Saldo Mobilitätsbudget

Auf den Saldo ist ein Sonderbeitrag von 38,07 % zu Lasten des Arbeitnehmers zu entrichten. Dies sollte nur gemeldet werden, wenn der Saldo gezahlt wird oder im Falle eines Saldos von „0“ EUR gezahlt werden sollte, d. h. mit einem Sonderbeitrag von „0“ EUR.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung des Sonderbeitragssaldos Mobilitätsbudget

In der DmfA wird der **besondere Arbeitnehmerbeitrag Saldo Mobilitätsbudget** pro Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Beitrag pro Arbeitnehmerzeile“ wie folgt gekennzeichnet:

In dem Quartal, in dem dieser Saldo an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird, unter der Arbeitnehmerkennzahl **869** mit Typ **0** unter Angabe der Höhe des Beitrags.

Der **Betrag des Saldos des Mobilitätsbudgets**, der an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird, ist unter dem DmfA-Lohncode 29 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) angegeben. Ist der Saldo Null, wird 0,00 angegeben.

Gleichzeitig wird der **Gesamtbetrag des gewährten Mobilitätsbudgets**, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hatte, in das Feld 01216 „Mobilitätsbudget“ des Blocks Beschäftigung - Erläuterungen (90313) eingetragen.

Erfolgt die DmfA über das Internet, müssen die gleichen Angaben übermittelt werden, aber der auf den Saldo des Mobilitätsbudgets entfallende Beitrag wird automatisch berechnet.

Andere Sonderbeiträge

Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung

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 **2023** entspricht der Mindestbetrag **3.393,39 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 Existenzsicherung…)
- anteilmäßig die Teilzeitleistungen, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Erbringung von Vollzeitleistungen 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 DmfA - 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 Existenzsicherung

Betroffene Arbeitgeber

Die betroffenen Arbeitgeber gehören, für ihre Arbeitnehmer oder für einen Teil von ihnen, zu einer paritätischen Kommission, innerhalb deren ein Fonds für Existenzsicherung 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 wendet das LSS den Grundsatz an, dass für jede Arbeitgeberkategorie höchstens eine paritätische Kommission für Arbeiter und eine paritätische Kommission für Angestellte anwendbar ist (oder eine paritätische Kommission, die sowohl für Arbeiter als auch Angestellte zuständig ist).

So werden die Arbeitgeberbeiträge für Existenzsicherung für Angestellte der Paritätischen Kommission Nr. 201 über die DmfA-Meldungen mit Arbeitgeberkategorie „100“ eingenommen. Dies betrifft einen Beitrag, der für den „Sozialfonds des selbstständigen Einzelhandels“ bestimmt ist. Dieser Beitrag ist auch für folgende Arbeitgeberkategorien vorgesehen: 057 - 067 – 169 – 077 – 078 und 091. Wenn die wirtschaftliche Aktivität der Arbeitgeber der Kategorien 057 - 067 – 169 – 077 – 078 und 091 im „**Einzelhandel Verkauf**“ besteht, wird auf der DmfA-Meldung für **alle** Angestellten ein Beitrag für den „**Sozialfonds des selbstständigen Einzelhandels**“ (PK 201) geschuldet. Die Hauptaktivität des Arbeitgebers bestimmt schließlich die zuständige Paritätische Kommission.

Wenn die wirtschaftliche Aktivität der Arbeitgeber der Kategorien 057 - 067 – 169 – 077 – 078 und 091 **keinen Einzelhandel** betrifft, wird für die eventuellen Angestellten ein Existenzsicherungsbeitrag für den ‚**Sozialfonds PK 200**‘ 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 200“ 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.

In einigen Branchen erfolgt die Einziehung der Beiträge für den Aufbau einer ergänzenden Pension über den Fonds für Existenzsicherung. Arbeitnehmer, die ab dem 01. Januar 2016 in gesetzliche Pension gehen, können keine ergänzende Pension mehr aufbauen. Um zu verhindern, dass der Beitrag zu Unrecht eingezogen wird, überprüft das LSS, ob ein älterer Arbeitnehmer eine gesetzliche Pension erhält. Wann nimmt das LSS eine Korrektur vor?

Für Arbeitnehmer, die ab dem 01. Januar 2016 in Pension gegangen sind, werden keine Beiträge für die ergänzende Pension mehr eingezogen. Für Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2016 in Pension gegangen sind, muss im Feld ‚Befreiung von der Regelung zur ergänzenden Pension (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)‘ angegeben werden, dass die ergänzende Pension nicht weiter aufgebaut wird, andernfalls ist der Beitrag fällig. Diese Arbeitnehmer sind nicht per Definition ausgeschlossen.

Beiträge zur Existenzsicherung werden ‚im Prinzip‘ nicht für die ‚Lehrlinge - alternierende Ausbildung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)‘ und zwar während der gesamten Laufzeit ihres Vertrags erhoben. Einige Sektoren sehen hierfür eine Ausnahme vor.

Höhe des Beitrags

Die Beiträge, die das LSS für die verschiedenen Fonds für Existenzsicherung 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 DmfA - 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
		Erhöhter Beitrag (in relevanten Kategorien)	820	1.	ja
		BC < Grenze (in jeweiligen Kategorien)	820	0	ja
		BC ? Grenze (in jeweiligen Kategorien)	820	5	ja
	Angestellter	Kategorie mit einem Beitragssatz	830	0	ja

Beitrag für	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Kennzahl	Art	Berechnungs-Grundlage
Erhöhter Beitrag (in relevanten Kategorien)	830	1.	ja		
BC < Grenze (in jeweiligen Kategorien)	830	0	ja		
BC ? Grenze (in den jeweiligen Kategorien)	830	5	ja		
Sozialfonds für Angestellte (APCB – PK 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 < Grenze (in jeweiligen Kategorien)	832	0	ja
		BC ? Grenze (in den jeweiligen Kategorien)	832	5	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 mindestens 58 Jahren (bis 30.06.2015)	Bausektor	826	1.	nein
	Handarbeiter jünger als 25 Jahre	Bausektor	826	2.	nein
	Angestellter	Alle betroffenen Sektoren	836	0	nein

Beitrag für	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Kennzahl	Art	Berechnungs-Grundlage
Sektorieller Pensionsfonds – prozentualer Beitrag	Handarbeiter	Arbeitgeber, der den vollen Beitrag schuldet [7]	825	0	ja
		Befreite Arbeitgeber [2/6]	825	8	ja
		Arbeitgeber, der den Solidaritätsbeitrag [3] schuldet	825	2.	ja
		Arbeitgeber, der den vollständigen erhöhten [4] Beitrag schuldet	825	1.	ja
	Angestellter	Arbeitgeber, der den vollen Beitrag schuldet [7]	835	0	ja
		Arbeitgeber, der den vollständigen erhöhten [4] Beitrag schuldet	835	1.	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 (μ(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 Gastgewerbe, die unter der Kategorie 017 mit dem Hinweis „E“ eingestellt werden, beitragsbefreit.
[7] Im **Chemiesektor** (Kategorie 087 und 187) ist zudem eine vierteljährliche Mindestpauschale von 62,50 EUR für den prozentualen Beitrag des sektoralen Pensionsfonds 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.
Im **Transportsektor** (PK 140.03 - Kategorie 083) gilt ab dem 1. Quartal 2019 eine Mindestquartalspauschale von 80 Euro für den prozentualen Beitrag des sektoralen Pensionsfonds. Dieser Mindestbeitrag wird mit dem Beschäftigungsbruch μ(t) multipliziert.

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 klickt.

Zusatzpension vertragliche Personalmitglieder im öffentlichen Sektor und Beitrag 8,86 %

Öffentliche Verwaltung, ~~Regionalbehörden und der Föderalstaat~~ können für ihre vertraglichen Personalmitglieder im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers eine Zusatzpensionsregelung organisieren. Hierzu schließen sie einen Vertrag mit einer Versicherung oder richten einen Organismus für die Finanzierung von Pensionen (OFP) ein, an den die Pensionsbeiträge für den Aufbau der Zusatzpension bezahlt werden.

Der Sonderbeitrag von 8,86 % (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/extralegal_pensions.html*) auf Zahlungen des Arbeitgebers/Organisators für die außergesetzlichen Pensionen wird auf den Beitrag für die Zusatzpension der vertraglichen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors geschuldet.

Flämische provinziale und lokale Verwaltungen

> Es gibt verschiedene Zusatzrentensysteme für die Provinz- und Kommunalverwaltungen, für die der Beitrag zum Aufbau der Zusatzrente sowie der Sonderbeitrag von 8,86 % vom LSS eingezogen wird. Das LSS leitet die eingezogenen Beiträge an das betreffende OFP weiter.
>
> Für die flämischen Provinz- und Kommunalverwaltungen und die damit verbundenen privaten Arbeitgeber (z. B. kommunale gemeinnützige Einrichtungen), die dem Zusatzrentensystem OFP **Prolocus** angeschlossen sind, werden diese Beiträge ab dem ersten Quartal 2022 bzw. dem ersten Quartal 2023 erhoben.
>
> Für die Provinz- und Kommunalverwaltungen der Provinz Antwerpen und die damit verbundenen privaten Arbeitgeber, die dem Zusatzrentensystem OFP **Provant** angeschlossen sind, werden diese Beiträge ab dem ersten Quartal 2023 erhoben.
>
> Für die wallonischen, Brüsseler und flämischen Provinz- und Kommunalverwaltungen und die damit verbundenen privaten Arbeitgeber, die dem Zusatzrentenplan des **Ethias Pension Fund PPO** angeschlossen sind, werden diese Beiträge ab dem ersten Quartal 2023 erhoben.
>
> Zur Klarstellung: Die lokale Polizei ist als Teil der integrierten Polizei Mitglied des föderalen Zusatzrentensystems.

> ~~Für die **flämischen Provinz- und Gemeindeverwaltungen** erhebt das LSS ab dem 1. Quartal 2022 den Beitrag für den von der VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw) eingerichteten Zusatzrentenplan „**Prolocus**“ für den Aufbau der **Zusatzrente** sowie den **Sonderbeitrag von 8,86** %. Sie leitet dann die Rentenbeiträge an den OFP Prolocus weiter.~~
>
> ~~Die lokale Polizei, als Teil des integrierten Polizeidienstes, folgt der föderalen Regelung des zweiten Pensionspfeilers.~~

~~Wallonische und Brüsseler provinziale und lokale Verwaltungen~~

~~In der Zwischenzeit haben sich auch andere föderale öffentliche Einrichtungen angeschlossen.~~

Föderale Zusatzpensionsregelung

Ab dem 1. Juli 2019 wird der Föderalstaat für seine statutarischen Personalmitglieder einen zweiten Pensionspfeiler einrichten. Der FÖD BOSA (**B**eleid en **O**ndersteuning - **S**tratégie et **A**ppui / Politik und Unterstützung) fungiert dabei als „Organisator“. Ursprünglich handelte es sich um die statutarischen Personalmitglieder

- der FÖD, ÖPD und den Einrichtungen, die von ihnen abhängen;
- Zivilpersonal der Landesverteidigung
- Einrichtungen für öffentlichen Nutzen (ION) und Öffentliche Einrichtungen für soziale Sicherheit (OESS)
- gerichtlicher Stand
- direkt angeworbene Personalmitglieder der Politikzellen (Kabinette)
- Integrierter Polizeidienst
- Belgisches Institut für Postdienste und Telekommunikation (BIPT)
- Föderalagentur für die Aufnahme von Asylsuchenden (Fedasil)

Inzwischen haben sich bereits weitere föderale öffentliche Einrichtungen angeschlossen.

In diesem Fall erhebt das LSS keine Beiträge für die Zusatzpension. Der FÖD BOSA ist als Organisator in erster Linie für die Finanzierung des Kapitalaufbaus und für die Zahlung des Sonderbeitrags von 8,86 % an das LSS verantwortlich.

Zusätzliche Informationen DmfA – Zusatzpensionsregelung „Provant“
Die Beiträge für die zweite Säule der Altersversorgung, die OFP Provant für die Provinz- und Kommunalverwaltungen von Antwerpen und die damit verbundenen Arbeitgeber des Privatsektors eingerichtet hat, werden über die DmfA eingezogen.

Grundbeitrag

Der Beitrag wird in der DmfA mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 247 angegeben. Dieser Beitrag umfasst die Prämie zur Finanzierung der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % auf diese Prämie.

Die Art des Beitrags variiert je nach dem vom Arbeitgeber gewählten Prozentsatz des Beitrags zur Finanzierung des zweiten Pensionspfeilers:

- Art Beitrag 0 = 1,25 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 1 = 2 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 2 = 2,25 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 3 = 3 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 4 = 3,25 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 5 = 4 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 6 = 5 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 7 = 6 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 8 = 7 % + Sonderbeitrag von 8,86 %

Der gewählte Prozentsatz kann sich am ersten Tag des Jahres ändern.

Die Zugehörigkeit zu diesem Pensionsplan und der gewählte Beitragssatz sind im Arbeitgeberrepertorium eingetragen.

Der Beitrag wird für folgende Arbeitnehmerkennzahlen erhoben: 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484,

485, 488, 492, 494 und 495.

Der Beitrag wird nicht erhoben für Arbeitnehmer, die in der Zone 00053 „Status des Arbeitnehmers“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ mit dem Code „TW“ (Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind), "SP" (Berufsfeuerwehrleute), "B" (Freiwillige Feuerwehr) oder "VA" (Freiwillige Sanitäter) angegeben sind. Der Beitrag wird auch nicht für die Arbeitnehmer erhoben, die mit der Arbeitgeberkategorie 772 (Ärzte in der Ausbildung) angegeben sind.

Einige wenige andere Personalmitglieder fallen ebenfalls nicht in den Anwendungsbereich des zweiten Pensionspfeilers, können jedoch nicht aufgrund der Kategorie des Arbeitgebers, der Anzahl der Beschäftigten oder des Arbeitnehmerstatus ausgeschlossen werden. Sie sind durch den Code „1“ im Feld 01013 „Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für Vertragsangestellte“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) im Block 90313 „Beschäftigung - Informationen“ gekennzeichnet.

Bonusbeitrag

Ein Arbeitgeber kann bestimmten Arbeitnehmern einen zusätzlichen Beitrag zum Grundbeitrag gewähren. Der Absender muss diese Prämie berechnen und in der DmfA deklarieren.

Der Beitrag wird in der DmfA mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 248 angegeben. Dieser Beitrag umfasst die Prämie zur Finanzierung der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % auf diese Prämie.

Tarifgehaltsdaten

Für die bei Provant angeschlossenen vertraglichen Arbeitnehmer müssen einmal pro Jahr die Felder „Monatsgehalt“ und „Bezugsjahr und -monat“ in Block 90172 „Zweite Säule der Altersversorgung - Informationen“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*) ausgefüllt werden.

Finanzierung mit finanziellen Reserven

Der Arbeitgeber kann die Beiträge zum Aufbau einer Zusatzrente aus den von ihm in der Pensionskasse angesammelten finanziellen Reserven zahlen. In diesem Fall wird über die DmfA kein Beitrag zur Bildung einer Zusatzrente erhoben.

Der Sonderbeitrag in Höhe von 8,86 % auf die Einlagen in der zweiten Säule der Altersversorgung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/extralegal_pensions.html*) wird auf die Finanzreserven erhoben, die zur Bildung einer Zusatzrente verwendet werden. Dieser Sonderbeitrag ist als nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag mit der Arbeitnehmerbeitragsnummer 865 zu melden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Zusatzrentensystem „Ethias Pension Fund PPO“
Die Beiträge für die zweite Säule der Altersversorgung, die vom Ethias Pension Fund PPO in Zusammenarbeit mit dem Föderalen Rentendienst für die wallonischen, Brüsseler und flämischen Provinz- und Kommunalverwaltungen und die entsprechenden Arbeitgeber des Privatsektors eingerichtet wurde, werden über die DmfA eingezogen.

Grundbeitrag

Der Beitrag wird in der DmfA mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 244 angegeben. Dieser Beitrag umfasst die Prämie zur Finanzierung der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % auf diese Prämie.

Die Art des Beitrags variiert je nach dem vom Arbeitgeber gewählten Prozentsatz des Beitrags zur Finanzierung des zweiten Pensionspfeilers:

- Art Beitrag 0 = 1 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 1 = 2 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 2 = 3 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 3 = 4 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 4 = 5 % + Sonderbeitrag von 8,86 %

- Art Beitrag 5 = 6 % + Sonderbeitrag von 8,86 %

Der gewählte Prozentsatz kann sich am ersten Tag des Quartals ändern.

Die Zugehörigkeit zu diesem Pensionsplan und der gewählte Beitragssatz sind im Arbeitgeberrepertorium eingetragen.

Der Beitrag wird für folgende Arbeitnehmerkennzahlen erhoben: 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 und 495.

Der Beitrag wird nicht erhoben für Arbeitnehmer, die in der Zone 00053 „Status des Arbeitnehmers“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ mit dem Code „TW“ (Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind), "SP" (Berufsfeuerwehrleute), "B" (Freiwillige Feuerwehr) oder "VA" (Freiwillige Sanitäter) angegeben sind. Der Beitrag wird auch nicht für die Arbeitnehmer erhoben, die mit der Arbeitgeberkategorie 772 (Ärzte in der Ausbildung) angegeben sind.

Einige wenige andere Personalmitglieder fallen ebenfalls nicht in den Anwendungsbereich des zweiten Pensionspfeilers, können jedoch nicht aufgrund der Kategorie des Arbeitgebers, der Anzahl der Beschäftigten oder des Arbeitnehmerstatus ausgeschlossen werden. Sie sind durch den Code „1“ im Feld 01013 „Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für Vertragsangestellte“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) im Block 90313 „Beschäftigung - Informationen“ gekennzeichnet.

Bonusbeitrag

Ein Arbeitgeber kann bestimmten Arbeitnehmern einen zusätzlichen Beitrag zum Grundbeitrag gewähren. Der Absender muss diese Prämie berechnen und in der DmfA deklarieren.

Der Beitrag wird in der DmfA mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 245 angegeben. Dieser Beitrag umfasst die Prämie zur Finanzierung der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % auf diese Prämie.

Zusätzliche Informationen DmfA – Zusatzpensionsregelung „Prolocus“
Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler, der von OFP Prolocus in Zusammenarbeit mit der VVSG für die flämischen provinzialen und örtlichen Verwaltungen organisiert wird, wird über die DmfA für die Arbeitgeber erhoben, die diesem Zusatzpensionsplan angeschlossen sind.

Grundbeitrag

Der Beitrag wird in der DmfA mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 803 angegeben. Dieser Beitrag umfasst die Prämie zur Finanzierung der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % auf diese Prämie.

Die Art des Beitrags variiert je nach dem vom Arbeitgeber gewählten Prozentsatz des Beitrags zur Finanzierung des zweiten Pensionspfeilers:

- Art Beitrag 0 = 1 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 1 = 2 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 2 = 2,5 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 3 = 3 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 4 = 3,5 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 5 = 4 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 6 = 5 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 7 = 6 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 8 = 8 % + Sonderbeitrag von 8,86 %
- Art Beitrag 9 = 10 % + Sonderbeitrag von 8,86 %

Der gewählte Prozentsatz kann sich am ersten Tag des Quartals ändern.

Die Zugehörigkeit zu diesem Pensionsplan und der gewählte Beitragssatz sind im Arbeitgeberrepertorium eingetragen.

Der Beitrag wird für folgende Arbeitnehmerkennzahlen erhoben: 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 und 495.

Der Beitrag wird nicht erhoben für Arbeitnehmer, die in der Zone 00053 „Status des Arbeitnehmers“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ mit dem Code „TW“ (Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind), "SP" (Berufsfeuerwehrleute), "B" (Freiwillige Feuerwehr) oder "VA" (Freiwillige Sanitäter) angegeben sind. Der Beitrag wird auch nicht für die Arbeitnehmer erhoben, die mit der Arbeitgeberkategorie 772 (Ärzte in der Ausbildung) angegeben sind.

Einige wenige andere Personalmitglieder fallen ebenfalls nicht in den Anwendungsbereich des zweiten Pensionspfeilers, können jedoch nicht aufgrund der Kategorie des Arbeitgebers, der Anzahl der Beschäftigten oder des Arbeitnehmerstatus ausgeschlossen werden. Sie sind durch den Code „1“ im Feld 01013 „Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für Vertragsangestellte“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) im Block 90313 „Beschäftigung - Informationen“ gekennzeichnet.

Bonusbeitrag

Ein Arbeitgeber kann bestimmten Arbeitnehmern einen zusätzlichen Beitrag zum Grundbeitrag gewähren. Der Absender muss diese Prämie berechnen und in der DmfA deklarieren.

Der Beitrag wird in der DmfA mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 240 angegeben. Dieser Beitrag umfasst die Prämie zur Finanzierung der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % auf diese Prämie.

Beiträge auf Jahresbasis

Zwei zusätzliche Beiträge, die nicht an eine natürliche Person gebunden sind, werden im 4. Quartal eines jeden Jahres erhoben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 241: „jährlicher Beitrag zur Deckung des Saldos und der fälligen Beiträge gemäß dem Zusatzpensionsplan von Prolocus“
- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 242: jährlicher Beitrag zur Deckung der Kosten des Zusatzpensionsplans Prolocus“

Bei den beiden letztgenannten Beiträgen handelt es sich um einmalige Pauschalbeträge pro an Prolocus angeschlossenem Arbeitgeber. Diese Pauschalbeträge werden jedes Jahr vom OFP Prolocus berechnet.

Arbeitnehmer, die bei „Provant“ angestellt sind und bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der bei „Prolocus“ Mitglied ist

Es ist möglich, dass ein Teil des Vertragspersonals eines bei Prolocus angeschlossenen Arbeitgebers aus historischen Gründen dem Zusatzrentensystem „Provant“ angeschlossen ist.

Im Arbeitgeberverzeichnis wird für solche hybriden Arbeitgeber nur die Zugehörigkeit zu Prolocus eingetragen.

Für Arbeitnehmer, die dem Provant-System angeschlossen sind, ist der Code 2 im Feld 01013 „Ausschluss Zusatzrentensystem“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) im Block „Beschäftigung - Informationen“ anzugeben. Einmal pro Jahr müssen die Felder „Monatsgehalt“ und „Bezugsjahr und -monat“ in Block 90172 „Zweite Säule der Altersvorsorge - Informationen“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*) ausgefüllt werden.

Prolocus-Beiträge sind von den Arbeitnehmern zu zahlen, die dem Prolocus- und dem Provant-System angeschlossen sind. Eine etwaige Differenz zwischen den Beiträgen von Prolocus und Provant wird durch den jährlichen Beitrag zur Deckung des Saldos und der gemäß dem Zusatzrentenplan von Prolocus fälligen Beiträge ausgeglichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Föderale Zusatzpensionsregelung

Jeder betroffene Arbeitgeber muss einmal pro Jahr den Block 90172 „Zweiter Pensionspfeiler - Information“ ausfüllen.

- Arbeitgeberkategorie des öffentlichen Sektors anders als 232
- Arbeitnehmerkennzahl 0XX oder 4XX (vertragliche Arbeitnehmer)
- das Feld „Eingabe pensioniert“ enthält den Wert „0“ (nicht pensioniert)

Jeder betroffene Arbeitgeber muss einmal pro Jahr den Block 90172 „Zweiter Pensionspfeiler - Information (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*)“ ausfüllen.

Eine begrenzte Anzahl von Arbeitnehmern ist ebenfalls vom Geltungsbereich ausgeschlossen, jedoch nicht automatisch. Sie müssen in der Zone 01013 „Freistellung - Zusatzpensionsregelung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)“ des Blocks 90313 „Beschäftigung - Auskünfte“ ausgewiesen sein.

Sonderbeitrag für die Soziale Sicherheit

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 Existenzsicherung) ausgezahlt wird.

Lohnteile, bei denen der Arbeitgeber den Betrag zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung nicht feststellen konnte (beispielsweise Lohnrückstände), kommen genauso wenig in Betracht.

Ab dem 1. April 2022 wird bei der Berechnung des Beitrags zwischen Steuerpflichtigen, die **allein besteuert werden**, und Steuerpflichtigen, für die eine **gemeinsame Veranlagung** durchgeführt wird, unterschieden. Auf diese Weise wird der Beitrag auch für Zweitverdiener mit niedrigem und mittlerem Einkommen, für die eine gemeinsame Veranlagung durchgeführt wird, gesenkt.

Auf Quartalsbasis beträgt die Einbehaltung:

- gemeinsame Veranlagung
  - Ehepartner mit Berufseinkommen
    - 15,45 EUR pro Quartal für den Arbeitnehmer, dessen vierteljährlich zu meldender Lohn in der Spanne >= 3.285,29 EUR und < 5.836,14 EUR enthalten ist;
    - 5,90 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR übersteigt und in der Spanne > 1.945,38 und =< 2.190,18 EUR enthalten ist, und soweit der zu meldende Quartalslohn in der Spanne >= 5.836,14 und =< 6.570,54 EUR enthalten ist, mindestens jedoch 15,45 EUR pro Quartal;
    - 43,32 EUR pro Quartal, erhöht um 1,10 % des 2.190,18 EUR übersteigenden Teils des Monatslohns, sofern der zu meldende Quartalslohn > 6.570,54 EUR ist, höchstens jedoch 154,92 EUR pro Quartal;
  - Ehepartner ohne Berufseinkommen
    - 5,90 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR übersteigt und in die Spanne > 1.945,38 EUR =< 2.190,18 EUR fällt und soweit der zu meldende Quartalslohn in die Spanne >= 5.836,14 EUR und =< 6.570,54 EUR fällt;
    - 43,32 EUR pro Quartal, erhöht um 1,10 % des Teils des Monatslohns, der 2.190,18 EUR übersteigt, sofern der zu meldende Quartalslohn > 6.570,54 EUR ist, höchstens jedoch 182,82 EUR pro Quartal;
- individuelle Veranlagung
  - 4,22 % des 1.945,38 EUR übersteigenden Teils des Monatslohns, der in der Spanne > 1.945,38 EUR und =< 2.190,18 EUR enthalten ist, und soweit der zu meldende Quartalslohn in der Spanne >= 5.836,14 EUR und =< 6.570,54 EUR enthalten ist;
  - 30,99 EUR pro Quartal, erhöht um 1,10 % des 2.190,18 EUR übersteigenden Teils des Monatslohns, der in der Spanne > 2.190,18 und =< 3.737,00 EUR enthalten ist, und soweit der zu meldende Quartalslohn in der Spanne > 6.570,54 EUR und =< 11.211,00 EUR enthalten ist;
  - 82,05 EUR pro Quartal, erhöht um 3,38 % des Teils des Monatslohns, der 3.737,00 EUR übersteigt und in der Spanne > 3.737,00 EUR und =< 4.100,00 EUR enthalten ist, und soweit der zu meldende Quartalslohn in der Spanne > 11.211,00 EUR und =< 12.300,00 EUR enthalten ist;
  - 118,83 EUR pro Quartal, erhöht um 1,10 % des 4.100,00 EUR übersteigenden Teils des Monatslohns, der in der Spanne > 4.100,00 EUR und =< 6.038,82 EUR enthalten ist, und soweit der zu meldende Quartalslohn in der Spanne > 12.300,00 EUR und =< 18.116,46 EUR enthalten ist;
  - 182,82 EUR pro Quartal, wenn der zu meldende Quartalslohn > 18.116,46 EUR ist.

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. Gesetzlich Zusammenwohnende werden Ehepaaren vollständig gleichgestellt und als Ehepartner betrachtet.

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.

Im Einzelnen müssen Sie für diese Monate einen der folgenden Beträge einbehalten (gemeinsame Veranlagung mit dem Ehepartner mit Berufseinkommen):

- 5,15 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;
- 5,90 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR übersteigt und in die Spanne von 1.945,38 EUR bis 2.190,18 EUR fällt, mindestens jedoch 5,90 EUR;
- 14,44 EUR zuzüglich 1,10 % des Teils des monatlichen Gehalts, der 2.190,18 EUR übersteigt, höchstens jedoch 51,64 EUR;
-
-

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 DmfA - 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

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.

Einige Personalmitglieder der provinzialen und lokalen Verwaltungen folgen ebenfalls der Reglung des Privatsektors. Handarbeiter werden mit 100 % angegeben.

Betrag der Einbehaltung

Diese Einbehaltung beträgt derzeit 13,07 % des Teils des gesetzlichen Urlaubsgeldes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*), 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 beträgt 7,67 % vom Bruttolohn des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres. 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 in der DmfA und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Für Handarbeiter eines privaten Arbeitgebers wird der Betrag des Urlaubsgeldes durch den Urlaubsfonds des Sektors berechnet und gezahlt 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 oder Handarbeiter eines öffentlichen Arbeitgebers 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 DmfA - 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**

- Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors
- das doppelte Urlaubsgeld der Vertragsangestellten und statutarischen Praktikanten (Kennzahl 677) mit der Urlaubsregelung des privaten Sektors der provinzialen und lokalen Verwaltungen

Die Berechnungsgrundlage für die Summe des doppelten Urlaubsgelds, das vom Arbeitgeber im 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

Betroffene Arbeitgeber

Die Einbehaltung von 13,07 % wird von den folgenden öffentlichen Diensten geschuldet:

- den föderalen administrativen öffentlichen Dienst, die föderalen öffentlichen Dienste, die Regien, die integrierten Polizeidienste und die Armee;
- die föderalen autonomen öffentlichen Unternehmen;
- die Gerichtshöfe und Gerichte;
- den Staatsrat, den Rechnungshof und den Verfassungsgerichtshof.
- die provinzialen und lokalen Verwaltungen,

Betroffene Arbeitnehmer

Die Einbehaltung wird sowohl für vertragliche als auch für statutarische Beamte geschuldet.

Die Einbehaltung wird ebenfalls auf das Urlaubsgeld von Provinzgouverneuren, Bürgermeistern, Schöffen, Vorsitzenden öffentlicher Zentren für das gesellschaftliche Wohlbefinden und Diener des Kultes geschuldet.

Einige Personalmitglieder der provinzialen und lokalen Verwaltungen folgen der Reglung des Privatsektors (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.html*). Handarbeiter werden mit 100 % angegeben.

Betrag der Einbehaltung

Der vom LSS eingenommene Beitrag wird auf 13,07 % festgelegt. Er wird berechnet auf:

- Urlaubsgeld für vertragliche und statutarische Personalmitglieder, das dem LSS gemeldet wurde;
- die Copernicus-Prämie, die einigen vertraglichen und statutarischen Personalmitgliedern gewährt wird;
- die Umstrukturierungsprämie, die einigen vertraglichen und statutarischen Militärangehörigen gewährt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Die 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 die gesamte Dienststelle einbehaltene Betrag wird in der DmfA global gemeldet und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Zusätzliche Informationen DmfA - Beitrag Urlaubsgeld im öffentlichen Sektor
In der DmfA wird der Ausgleichsbeitrag für Pensionen, die für das Urlaubsgeld **im öffentlichen** Sektor geschuldet werden, je Arbeitgeberkategorie im Block 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben mit

- die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge **870** für

- das Urlaubsgeld oder die Copernicus-Prämie für die Vertragsangestellten des föderalen öffentlichen Sektors und der lokalen Polizei
- die Umstrukturierungsprämie der vertraglich eingestellten Militärpersonen

- die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge **875** für

- das Urlaubsgeld, das eine provinziale oder lokale Verwaltung den Vertragsangestellten mit der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors gewährt
- Urlaubsgeld, das von das von einer lokalen Polizeibehörde oder einer provinzialen oder lokalen Verwaltung an fest angestellte Mitarbeiter gezahlt wird, deren Pension nicht von der Staatskasse getragen wird und nicht vom Pool der halbstaatlichen Einrichtungen abhängt

- die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge **817** für

- das Urlaubsgeld oder die Copernicus-Prämie der statutarischen Personalmitglieder
- die Umstrukturierungsprämie der statutarischen Militärpersonen
- das Urlaubsgeld oder die Copernicus-Prämie der lokalen Mandatsträger

Die Berechnungsgrundlage, die der die Summe des Urlaubsgelds, das der Arbeitgeber gezahlt hat, muss angegeben werden.

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.

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 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 DmfA - 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 bleibt.

Beitrag für den Asbestfonds

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 Studenten unterliegen, sind ebenfalls davon 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

Dieser Beitrag beträgt 0,01 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für 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 von 0,01 % nur noch für das 1. und 2. Quartal eingezogen, es sei denn, der König legt spätestens im Dezember des vorausgegangenen Jahres etwas anderes fest.

Für 2022 und für 2023 wird der Beitrag für das erste, zweite und dritte Quartal erhoben.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 Schließungsfonds (DmfA)

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.

Zu erledigende Formalitäten

Es sind keine besonderen Formalitäten zu erledigen.

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 selbstständige 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** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html*). 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 dem nicht-kommerziellen Sektor angehören, 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, bezuschusste Vertragsbedienstete, 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.

Zu erledigende Formalitäten

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, die der Ansicht sind, dass das LSS ihnen eine falsche BSF-Codierung zugeteilt hat, können ihre Gründe der Direktion Identifikation des LSS schriftlich übermitteln.

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:

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 BVB oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor
? 4	809	4.	Ohne Lohnmäßigungsbeitrag oder BVB oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor
? 4	809	5	Mit Lohn-mäßigungsbeitrag
Alles	809	6	Sonderbeiträge
Alles	809	8	Beitrag nicht geschuldet (Seeleute)

Nicht-kommerzieller oder nicht-industrieller Sektor

Arbeitnehmerkennzahl	Art	Arbeitnehmer
811	0	Mit Lohnmäßigungsbeitrag
811	2.	Ohne Lohn-Mäßigungsbeitrag oder BVB 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 Schließungsfonds (DmfA)

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

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA - Sonderbeitrag für den BSF
In der DmfA wird dieser Beitrag je Arbeitnehmerzeile im Block 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 Lohnmäßigungsbeitrag oder BVB oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor
- mit Typ **8** für Seeleute, wenn der Arbeitgeber von den Beiträgen befreit ist

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

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;
- geschützte Arbeitsplätze und Rehabilitationszentren, die von einem gemeinschaftlichen oder regionalen Fonds oder einer Einrichtung zur sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen oder ihren Rechtsnachfolgern im Sinne von Artikel 1, 2° des Königlichen Erlasses vom 19. Februar 2013 abhängig sind.

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 DmfA - 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 dieser Beitrag auf der Grundlage des Gesamtlohns der Arbeitnehmer berechnet wird, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, ist dieser Beitrag nicht für Lehrlinge und Praktikanten zu zahlen, die allen Regelungen der Sozialen Sicherheit unterliegen.
=> Wenn der Arbeitgeber von diesem Beitrag nicht befreit ist und wenn das Block 00055 „Art Lehrling“ für einen Arbeitnehmer ausgefüllt wurde, muss die Arbeitnehmerkennzahl 852 0 für einen Arbeitnehmer, der mit dem normalen Arbeitnehmercode angegeben wurde, nicht angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Internet ist das betreffende Kästchen anzukreuzen, wenn der Beitrag geschuldet wird.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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

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 beschützende 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 DmfA - Sonderbeitrag vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose
In der DmfA wird der Beitrag für vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl **859** angegeben:
- mit dem Typ **0** für Arbeitgeber, die diesen schulden
- mit dem Typ **8** für Arbeitnehmer, die eine Befreiung erhalten haben vom Minister der Beschäftigung (der Beitragssatz wird dann 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

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 (PersoPoint für statutarische Beamte der FÖD, Gemeinschaften für statutarische Lehrkräfte usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

Betroffene Arbeitnehmer

Diese Reglementierung gilt für die statutarischen Personalmitglieder:

- deren Arbeitsverhältnis in einer Behörde oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Anstalt beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst wird 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, islamische Imame und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates und Militärseelsorger, Berater des Kultes und moralische Berater in Gefängnissen;
- 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;
- die aus eigener Initiative kündigen;
- in der Armee beschäftigte Personen.

Für bestimmte Soldaten der Armee, die ins Zivilleben zurückkehren, gilt 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 Regulierung

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 (bei sechs Arbeitstagen pro Woche), um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben.

Als Beitragsprozentsätze werden diejenigen des Quartals angewandt, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Die Beiträge für die Arbeitslosenregelung werden auf 2,33 % (1,46 + 0,87) festgelegt. Für die 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 2.225,00 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 2.225,00 EUR) x 3,50 % = 934,50 EUR;
- 12 Monate Beiträge zur Regelung der Arbeitslosigkeit, nämlich:
  (12 x 2.225,00 EUR) x 2,33 % = 622,11 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. Es besteht aus dem Tabellengehalt zuzüglich der sozialversicherungspflichtigen Prämien, Zulagen oder Vergütungen, die sich auf den Monat beziehen (keine Jahresendprämie). 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 zurückerstattet.

Zu erledigende Formalitäten

Eine Dimona OUT muss unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden.

Beim Ausfüllen der DmfA (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/dismissedstatutorycontribution.html) gelten besondere Regeln.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Dazu müssen sie alle benötigten Informationen erteilen:

- die Nummer des Nationalregisters oder die Bis-Nummer des betreffenden Arbeitnehmers;
- das letzte Dienstgehalt;
- das Alter zum Zeitpunkt der Entlassung;
- das Datum des Dienstantritts und des Beginns der Anstellung;
- das Datum der Entlassung des betreffenden Personalmitglieds.

Am letzten Arbeitstag händigt der Arbeitgeber Folgendes an das betroffene Personalmitglied aus (oder lässt per Einschrieben zustellen):

- alle gemäß Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit erforderlichen Unterlagen,
- einen Kündigungsbescheid,
- einen Bericht mit den Formalitäten, die das entlassene statutarische Personalmitglied erfüllen muss.

Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen

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 dem Bausektor angehören**, gelten andere Regeln für die Meldung und die Berechnungsmethode**.** Ab dem 1. Quartal 2017 ändern sich die Berechnung und die Erklärung 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** (indikativer Code 71 in der DmfA) **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 wird die Berechnung vierteljährlich durch die DmfA vorgenommen. Zur Kennzeichnung dieses Beitrags wird ein spezieller Code in die DmfA aufgenommen.

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 ? 130
  - 40 EUR für alle Tage, wenn 130 < S ? 150
  - 60 EUR für alle Tage, wenn 150 < S ? 170
  - 80 EUR für alle Tage, wenn 170 < S ? 200
  - 100 EUR für alle Tage, wenn S > 200

- c) Wie hoch ist der zu zahlende Beitrag?
  - (Anzahl Tage wirtschaftliche Arbeitslosigkeit 1. Quartal 2017) X (Tagespauschale)

Für die folgenden Quartale erfolgt die Berechnung auf ähnliche Weise.

Im Falle eines verspäteten Eingangs von einer oder mehreren Meldungen erfolgt die Berechnung, sobald alle Meldungen für die Referenzperiode beim LSS eingegangen sind.

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 2: 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

Kategorien 032: Anpassung

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitgeber aus dem Bausektor:

Im Laufe eines jeden Jahres berechnet das LSS den Gesamtbetrag des Beitrags und schickt den beitragspflichtigen Arbeitgebern eine Lastschriftanzeige. Der Arbeitgeber muss diesen Betrag innerhalb des Zahlungszeitraums zahlen, der für das Quartal gilt, in dem der Betrag dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

Bei verspätetem Eingang einer oder mehrerer Erklärungen wird die Berechnung vorgenommen, sobald alle Erklärungen, die sich auf den Bezugszeitraum beziehen, beim LSS eingegangen sind.

Arbeitgeber mit Ausnahme des Baugewerbes:

Die Daten sollten vierteljährlich (falls zutreffend) über einen separaten Arbeitnehmercode auf der Ebene der Arbeitnehmerzeile übermittelt werden. Im Falle einer rückwirkenden Änderung im Quartal **T** ist die Neuberechnung auf den Beitrag des Quartals **T** beschränkt.

Alle:

Bei Arbeitgebern, die im Rahmen des SAB als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurden, kann der Arbeitsminister die Höhe des Beitrags im Jahr der Anerkennung und gegebenenfalls im darauf folgenden Jahr halbieren. Arbeitgeber, die im März 2017 für ein Jahr als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt werden, können die Halbierung für 2017 und 2018 in Anspruch nehmen. Diese Halbierung der Beiträge wird nicht automatisch gewährt; die Arbeitgeber müssen dafür einen zusätzlichen Antrag beim FÖD BASK stellen. Der FÖD BASK teilt diese Entscheidung dem LSS mit, woraufhin das LSS im Falle von:

- 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 DmfA - Beitrag für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen - Andere Sektoren

Ab 1/2017 wird für die anderen Sektoren der Beitrag für wirtschaftliche Arbeitslosigkeit pro Quartal in der DmfA und pro Arbeitnehmerzeile in Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ unter Kennzahl **800** gemeldet

- 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.

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, wird die Höhe des Beitrags automatisch berechnet.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 2020: am 30. September 2021

Der Fälligkeitstag für die Zahlung dieser Lastschriftanzeige ist festgelegt auf den 31. Oktober 2021.

Outplacement

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 auf Gewinnprämien

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die eine Gewinnprämie erhalten haben, wie im Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Arbeitnehmerbeteiligung am Kapital der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für Arbeitnehmer.

Dies gilt sowohl für die identische, als auch die kategorisierte Gewinnprämie.

Höhe des Beitrags

Der Solidaritätsbeitrag wird auf die Gewinnprämie 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 DmfA - 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/non_recurrent_advantages.html*) 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 **2023**, hinzugefügt zur Meldung **2022**:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis **2023** von **3.948,00 EUR**;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr **2023**, Meldung im Jahr **2023**:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis **2023** von **3.948,00 EUR**.

Vorangegangene Jahre

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2018, hinzugefügt zur Meldung 2017:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2018 van 3.313,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2018, Meldung 2018:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2018 van 3.313,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2019, hinzugefügt zur Meldung 2018:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2019 van 3.383,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2019, Meldung 2019:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2019 van 3.383,00 EUR.

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2020, hinzugefügt zur Meldung 2019:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2020 von 3.413,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2020, Meldung im Jahr 2020:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2020 von 3.413,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2021, hinzugefügt zur Meldung 2020:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2021 von 3.447,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2021, Meldung im Jahr 2021:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 0 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2021 von 3.447,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2022, hinzugefügt zur Meldung 2021:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2022 von 3.558,00 EUR;

Zahlung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile im Jahr 2022, Meldung im Jahr 2022:
Arbeitnehmerkennzahl 888, Typ 1 und Höchstgrenze auf Jahresbasis 2022 von 3.558,00 EUR.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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, wurde ein Solidaritätsbeitrag auf Beträge eingeführt, die ein Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer für eine durch den Arbeitnehmer während der Ausübung seines Arbeitsvertrags verursachte Verkehrsgeldbuße 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: bei Rot eine Ampel überfahren, 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 Pannenstreifen, 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 DmfA - Beitrag für Verkehrsgeldbußen
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 3 %

Betroffene Arbeitgeber

Der Arbeitgeber schuldet diesen Sonderbeitrag, wenn für mindestens einen seiner Arbeitnehmer die bezahlten Beträge für den Aufbau einer ergänzenden Pension die Pensionsziele überschritten werden.

Berechnung des Beitrags

In Phase 1 (bis einschließlich 2018) wird zuerst die Überschreitung der Summe der vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlten Beträge im Vergleich zu einem festgestellten Betrag berechnet, um zu ermitteln, ob der Arbeitgeber den Sonderbeitrag von 3 % für seinen Arbeitnehmer schuldet. Anschließend wird der Sonderbeitrag von 3 % über den vom Arbeitgeber gezahlten Anteil berechnet, wobei der Betrag der Überschreitung als Höchstbetrag gilt.

In Phase 2 (ab 2019) wird die Summe der ‚gesetzlichen Pension‘ und der ‚erworbenen Rücklagen‘ während des Referenzjahres mit einem ‚Pensionsziel‘ verglichen. Bei einer Überschreitung dieses Pensionsziels schuldet der Arbeitgeber einen Beitrag von 3 % auf seinen Anteil an der Zunahme der erworbenen Rücklagen.

Die Berechnungen werden von Sigedis (*https://www.db2p.be/nl/Wijninckxcontribution.html*) vorgenommen, die die Arbeitgeber über die Höhe der geschuldeten Beträge in Kenntnis setzt. Der Arbeitgeber gibt nur den Gesamtbetrag für alle seine Arbeitnehmer in der DmfA an.

Zusätzliche Informationen DmfA - Außergesetzliche Pensionen: - zusätzlicher Beitrag von 3 %
In der DmfA wird der Zusatzbeitrag von 3 % 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 Vertragsbruchentschädigungen für den Schließungsfonds (DmfA)

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 Wiederbeschäftigungsentschädigungen, 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*))
- 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 nah 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 Dienstalters, 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 X 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 DmfA-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 X 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 ? 44.509,00 EUR und < 54.509,00 EUR
- 2%, wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers ? 54.509,00 EUR und < 64.509,00 EUR
- 3%, wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers ? 64.509,00 EUR

> Ab dem **1. Januar 2023** gelten die folgenden Lohngrenzen:
>
> - 1% wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers ? 50.166 EUR en < 61.437 EUR
> - 2% wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers ? 61.437 EUR en < 72.707 EUR
> - 3% wenn der Jahreslohn des Arbeitnehmers ? 72.707 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)* 260
- für Teilzeitarbeitnehmer: [(A/C)* D/5]*260

Wobei:
A = Betrag des Bruttolohns, der angegeben wird unter dem DmfA-Lohncode 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*). Für Arbeitnehmer, deren Urlaubsgeld durch eine Urlaubskasse ausgezahlt wird, wird der Betrag mit 1,08 multipliziert.
B = Anzahl der unter dem DmfA-Leistungscode 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*)
angegebenen Tage C = Anzahl der unter Leistungscode 1 angegebenen Stunden
D = Anzahl der Stunden der Referenzperson

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 ? 50.166 EUR und < 61.437 EUR € beträgt
- mit Typ **2**, wenn der Referenzjahreslohn zwischen ? 61.437 EUR und < 72.707 EUR € beträgt
- mit Typ **3**, wenn der Referenzjahreslohn mehr als ? 72.707 EUR 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 Berufsjournalisten

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die anerkannte Berufsjournalisten mit einem Arbeitsvertrag beschäftigen.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um anerkannte Berufsjournalisten gemäß dem Gesetz vom 30. Dezember 1963 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=42&imgcn.y=4&DETAIL=1963123001%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=7&cn=1963123001&table_name=WET&nm=1963123003&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%271963-12-30%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1963&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=30&dddm=12#Art.2*) für ihre Anstellung als Berufsjournalist. Der Beitrag wird demnach nicht von Freiberuflern (Selbständige) und Journalisten mit Beamtenstatus (statutarisches Personal) geschuldet.

Berechnungsgrundlage und Betrag

Der Beitragssatz beträgt 3 % (davon 2 % Arbeitgeberanteil und 1 % Arbeitnehmeranteil). Die Berechnungsgrundlage für den Beitrag ist identisch mit dem für die Arbeitnehmerpension in Frage kommenden Gehalt, insbesondere die Berechnungsgrundlage für den Grundbeitrag.

Zusätzliche Informationen DmfA - Pensionsbeitrag für Berufsjournalisten
In der DmfA müssen ab dem 2. Quartal 2021 die im Rahmen des Gesetzes vom 30. Dezember 1963 anerkannten Berufsjournalisten angegeben werden mit

- dem Code „**PJ**“ im Feld 00053 „Statut des Arbeitnehmers“ im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“.

Der für Berufsjournalisten geschuldete Pensionsbeitrag wird pro Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ angegeben

- mit Arbeitnehmerkennzahl **878**
- mit Typ **0**

Der Beitrag wird nur auf die Löhne berechnet, die für die Beschäftigungszeilen angegeben sind, bei denen als Arbeitnehmerstatus „PJ“ angegeben ist.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei einer Meldung über die Web-Anwendung wird der Beitrag automatisch für die Arbeitnehmer berechnet, für die er geschuldet wird.

Pensionsbeitrag statutarische Beamten

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die statutarische Beamte beschäftigen und Beiträge zahlen, die für die Finanzierung einer Behördenpension bestimmt sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle statutarischen Beamten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*), mit

Ausnahme der Diener des römisch-katholischen Gottesdienstes.

Beamte, die ihren Verwaltungssitz im Ausland haben (z. B. Diplomaten, bestimmte Militärpersonen …), müssen den Beitrag für die Pension für statutarische Beamte an das LSS zahlen, auch wenn für sie keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Berechnungsgrundlage

Der **Lohnbegriff für die Berechnung der Pensionsbeiträge** statutarischer Beamter wird bestimmt durch Artikel 8 des allgemeinen Gesetzes vom 21. Juli 1844 über die bürgerlichen und kirchlichen Pensionen (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date%271844-12-31%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8*), der den Referenzwert für die Berechnung der staatlichen Pensionen bestimmt.

Der **Referenzlohn** für die Berechnung der staatlichen Pension besteht aus dem Tabellenlohn und den Lohnzulagen, die als zur Ausübung der Funktion gehörig betrachtet werden können.

Der (indexierte) Referenzlohn, auf dessen Grundlage der Pensionsbeitrag berechnet wird, unterscheidet sich vom Lohnbegriff, auf den die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. In den meisten Fällen ist die Berechnungsgrundlage für den Pensionsbeitrag etwas geringer als für die üblichen Beiträge, weil einige Vorteile (z. B. Jahresendprämie) nicht für die Berechnung des Referenzlohns in Betracht kommen.

Die **Vorteile in Natura** werden nicht für den Referenzlohn in Betracht gezogen, ausgenommen des Vorteils der kostenlosen Unterbringung, Heizung, Beleuchtung… eines fest eingestellten Portiers, der in bestimmten Fällen dem Pensionsbeitrag für statutarische Beamte unterworfen wird.

Lohnzulagen

Nur die Lohnzulagen, die in Artikel 8, § 2 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date%271844-12-31%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8*) des Gesetzes vom 21. Juli 1844 angegeben sind, werden vom FPD für die Berechnung der staatlichen Pension in Betracht gezogen und sind Teil der Berechnungsbasis für die Einziehung des Pensionsbeitrags für statutarische Beamte.

Die Erhöhungen der Lohnzulagen, die nach dem 31.12.1998 zugewiesen wurden, werden für die Feststellung des Referenzlohns nicht in Betracht gezogen.

Die Gehaltszuschläge werden für Perioden berücksichtigt, für die sie tatsächlich gewährt wurden, und in Höhe des Betrages oder der Beträge, die während dieser Periode zuerkannt wurden.

Abwesenheiten

Der Lohn eines statutarischen Beamten für eine entlohnte Abwesenheit, die mit einer „Diensttätigkeit“ gleichgesetzt ist, wird für die Berechnung der Behördenpension berücksichtigt und unterliegt Pensionsbeiträgen. Eine Abwesenheit im administrativen Stand der „Inaktivität“ wird für die Berechnung der Behördenpension nicht berücksichtigt. Wenn die Verwaltung während der Abwesenheit einen Lohn zahlt, werden für diesen Lohn keine Pensionsbeiträge geschuldet.

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
- der Arbeitgeberbeitrag Responsabilisierung provinziale und lokale Verwaltungen.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen, die an den Solidarisierten Pensionsfonds für die provinzialen und lokalen Verwaltungen (*https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/gesolidariseerd-pensioenfonds*) angeschlossen sind, ist das LSS ausschließlich zur Einziehung des Pensionsbeitrags für statutarische Beamte befugt. Informationen über den prozentualen Anteil des Pensionsgrundbeitrags und des eventuell geschuldeten Responsabilisierungsbeitrags können beim FPD erhalten werden.

Für die Arbeitgeber, die bis zum 31. Dezember 2014 die Pensionsbeiträge für das statutarische Personals direkt an den FPD bezahlen, müssen die zusätzlichen Zahlungen, die sich auf diesen Zeitraum beziehen, direkt an den FPD gezahlt werden. Berichtigungen für zu viel gezahlte Beiträge für diesen Zeitraum müssen direkt mit dem FPD geregelt werden.

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. Die Zahlung dieser Beiträge wird in die Vorschussrechnungen übernommen.

Wer weitere Erklärungen zur Einzahlung dieser Beiträge wünscht, kann sich an das LSS wenden, und zwar per E-Mail an ilse.selderslaghs@rsz.fgov.be oder telefonisch unter 02 509 36 18.

Zusätzliche Informationen DmfA - Pensionsbeitrag für die statutarischen Beamten
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), **677** (statutarische Praktikanten mit dem Urlaubsgeld des privaten Sektors) und **690** (von den Sozialversicherungsbeiträgen befreite fest angestellte Ärzte): unter Arbeitnehmerkennzahl **815**

- mit Typ **0** nur
  für den persönlichen Beitrag von 7,5 % (für Kennzahl 676 ist dies in den meisten Fällen immer Typ 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 dem solidarischen Pensionsfonds angeschlossene statutarische Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen (Kennzahl 675, 676, 677 und 690 in Kategorie 750, 751, 752 oder 753) und für regionale Empfänger, angegeben mit (Kennzahl **675** in Kategorie 050**)**: unter Arbeitnehmerkennzahl **818**

- mit Typ **0** für den persönlichen Beitrag und den ermäßigten Arbeitgeberbeitrag
- mit Typ **1** 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. Die Berechnungsgrundlage umfasst die folgenden Lohncodes: 1, 2, 5, 12, 43, 51 und 67.

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.

Ab 1/2022 muss, wenn die Kontrolle des Behördenpensionsbeitrags auf der Grundlage der Tarifdaten erfolgen soll, im Feld 01176 „Beitrag Behördenpension für statutarische Arbeitnehmer - abweichende Berechnungsgrundlage“ in Block 90313 „Beschäftigung - Information“ der Wert „**2**“ eingetragen werden.

Wenn im Feld 01176 „Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung - abweichende Berechnungsgrundlage“ der Wert „1“ oder „2“ eingetragen wurde und die Meldung über die Webanwendung eingereicht wird, muss die Berechnungsgrundlage in den für eine betroffene Person zu zahlenden Beiträgen angegeben werden.

Aktivierungsbeitrag

Ab dem 01.01.2018 wird ein Aktivierungsbeitrag als abschreckende Maßnahme für Arbeitgeber eingeführt, die ihre Arbeitnehmer mit einem ggf. verringerten Lohn von Leistungen befreien, um auf diese Weise die strengeren Vorgaben des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) zu umgehen.

Betroffene Arbeitgeber

- die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen;
- die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen.

Betroffene Arbeitnehmer

- es geht um alle Arbeitnehmer, die während eines vollen Kalenderquartals von Leistungen befreit sind, ausgenommen
  - im Fall einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
    - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
    - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
    - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
  - im Fall einer Freistellung von Leistungen während der Kündigungsperiode gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.
  - wenn während des Quartals ein Zeitraum der gesetzlichen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags dem Zeitraum der Freistellung vorausgeht
    - beispielsweise ein Arbeitnehmer war lange krank und wird seine Arbeit am 1. Februar 2019 wieder aufnehmen; da er zum Jahresende in den Ruhestand geht, beschließt der Arbeitgeber, ihn ab dem 01. Februar von den Leistungen freizustellen; der Aktivierungsbeitrag ist für das 1. Quartal 2019 **nicht fällig**, da der erste Teil des Quartals eine gesetzliche Aussetzung nach dem Arbeitsvertragsgesetz ist; ab dem 2. Quartal 2019 schuldet er jedoch den Sonderbeitrag
  - wenn während des Quartals auf den Freistellungszeitraum eine Entlassung, eine Pensionierung oder eine Freistellung von Leistungen während einer Kündigung gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes folgt
- ausgenommen der Arbeitnehmer,
  - die effektiv einem System der vollständigen Befreiung von Leistungen beigetreten sind vor dem 29. Dezember 2017
  - oder die einem System der vollständigen Befreiung von Leistungen beigetreten sind unter Anwendung eines befristeten KAA, hinterlegt vor dem 29. Dezember 2017
  - oder unter Anwendung eines vor dem 29. Dezember 2017 hinterlegten individuellen Vertrages einem System der vollständigen Leistungsbefreiung beigetreten sind
  - oder die im Falle eines autonomen öffentlichen Unternehmens einem System der vollständigen Befreiung von Leistungen beigetreten sind unter Anwendung einer in der PK abgeschlossenen Regelung vor dem 29 Dezember 2017.
- es handelt sich also auch nicht um statutarische Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (Abwesenheit gleichbedeutend mit Diensttätigkeit, Zurdispositionstellung vor der Pensionierung).

Prozentsatz und Mindestbetrag

- der Beitrag ist anhängig vom Alter zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von Leistungen befreit

Alter bei Beginn der Freistellung	Prozentsatz des Arbeitsentgelts (erhöht um 108 % für Handarbeiter)	Minimum pro Quartal (EUR)
< 55 Jahre	20 %	300,00
>= 55 < 58 Jahre	20 %	300,00
>= 58 < 60 Jahre	20 %	300,00
>= 60 < 62 Jahre	15 %	225,60
>= 62 Jahre	10 %	225,60

- der Beitrag wird nicht auf eine Entlassungsentschädigung oder eine Abfindungssumme geschuldet.

Ausschlüsse

- der Beitrag wird nicht geschuldet, wenn der Arbeitnehmer in den ersten 4 Quartalen der Freistellung von Leistungen eine obligatorische Ausbildung durchlaufen hat, die von seinem Arbeitgeber organisiert wurde und deren Selbstkostenpreis wenigstens 20 % des Bruttojahreslohns beträgt, auf den er vor der Freistellung Anspruch hatte
- und ebenso wenig für die Quartale, während der er eine ‚neue' Beschäftigung von wenigstens 1/3 (Vollzeitäquivalent) auf Quartalsbasis aufgenommen hat
  - bei einem oder mehreren Arbeitgebern
  - oder als Selbstständiger.

Senkung des Beitragsprozentsatzes

- wenn der Arbeitnehmer während der Periode der Freistellung von Leistungen verpflichtet wird, eine von einem Arbeitgeber organisierte Ausbildung zu durchlaufen, die über einen Zeitraum von 4 Quartalen wenigstens 15 Tage umfasst, wird der Beitragsprozentsatz während der betreffenden 4 Quartale um 40 % gesenkt.

DmfA

> Die Sonderbeiträge werden um 25 % erhöht, wenn für mindestens 10 % der Arbeitnehmer Aktivierungsbeiträge fällig werden. Zu diesem Zweck werden alle Arbeitnehmer, die während des Quartals beschäftigt waren, unabhängig von ihrer Leistung gezählt:
>
> - Studenten unter Solidaritätsbeitrag
> - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
> - Flexi-Arbeitnehmer
> - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
> - Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

DmfA

- auf der Ebene der Arbeitnehmerzeile wird ein neuer Block ‚Aktivierung Information' geschaffen
- auf der Ebene der Beschäftigungszeile wird im Block ‚Beschäftigung Auskünfte' ein neues Feld ‚Mitteilung Freistellung von Leistungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' geschaffen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung des Aktivierungsbeitrags
In der DmfA wird der Aktivierungsbeitrag je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag" unter Arbeitnehmerkennzahl **260** (normaler Beitrag) oder **261** (ermäßigter Beitrag) angegeben:

- die Art des Beitrags richtet sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beginn der Leistungsbefreiung:

Normaler Beitrag	Ermäßigter Beitrag	Alter bei Beginn der Leistungsbefreiung	Art Beitrag
WKNGT 260	WKNGT 261	< 60 Jahre	0
~~WKNGT 260~~	~~WKNGT 261~~	~~< 58 Jahre~~	~~1~~
~~WKNGT 260~~	~~WKNGT 261~~	~~< 60 Jahre~~	~~2~~
WKNGT 260	WKNGT 261	< 62 Jahre	3.
WKNGT 260	WKNGT 261	? 62 Jahre	4.
WKNGT 260	WKNGT 261	< 60 Jahre; Aktivierungsbeitrag für 10 % oder mehr der Arbeitnehmer	5
WKNGT 260	WKNGT 261	< 62 Jahre; Aktivierungsbeitrag für 10 % oder mehr der Arbeitnehmer	6

Normaler Beitrag	Ermäßigter Beitrag	Alter bei Beginn der Leistungsbefreiung	Art Beitrag
WKNGT 260	WKNGT 261	? 62 Jahre; Aktivierungsbeitrag für 10 % oder mehr der Arbeitnehmer	7

- Wenn im Feld „Begriff der Leistungsbefreiung“ der Wert 2 eingetragen ist, muss ein **Block 90578 „Aktivierung - Auskünfte“**, der mit der Arbeitnehmerzeile verknüpft ist, mit den folgenden Informationen ausgefüllt werden:

0 = keine Freistellung von Leistungen
2 = Freistellung von Leistungen während des gesamten Quartals
3 = Freistellung von Leistungen vor dem 29.12.2017
4 = Leistungsbefreiung während des gesamten Quartals KAA abgeschlossen vor dem 29.12.2017
5 = Befreiung von den Leistungen während des gesamten Quartals und Ausbildung mit Kosten ? 20 % des Bruttojahresgehalts
6 = Befreiung von Leistungen während des gesamten Quartals und Beschäftigung von mindestens 1/3 der Arbeitszeit während des gesamten Quartals

! Kein Recht auf Ermäßigung für Ältere Arbeitnehmer – Flandern bzw. Ermäßigung für Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft) oder Ermäßigung für Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft, wenn der Begriff der Leistungsbefreiung den Wert 2, 3, 4, 5, 6 hat oder leer ist.

- Wenn in der Zone„Begriff Freistellung von Leistungen“ der Wert 2 eingetragen ist, muss ein mit der Arbeitnehmerzeile verbundene **Block 90578 „Aktivierung - Auskünfte“** mit den folgenden Informationen ausgefüllt werden:

- Feld 01191: Anfangsdatum der Leistungsbefreiungen
- Feld 01192: Anfangsdatum des Ausbildungsstatus
- Feld 01193: Ausbildungsstatus

Beitrag für die Gewährung und Zahlung der Gewerkschaftsprämie (lokale Verwaltungen)

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen schulden dem LSS einen jährlichen pauschalen Arbeitgeberbeitrag für jedes Personalmitglied, das am 31. März des Referenzjahres zum Personalbestand zählt.

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Formalitäten Gewerkschaftsbeitrag
Der Beitrag zur Gewerkschaftsprämie wird ab 1/2022 über die DmfA im ersten Quartal eines jeden Jahres eingezogen.

Dieser Beitrag ist für das am 31. März des betreffenden Jahres bei einer provinzialen oder lokalen Verwaltung beschäftigte Personal zu entrichten (Arbeitgeberkategorien 750, 751, 752 und 753). Das Arbeitgeberrepertorium registriert, ob der betreffende Arbeitgeber in den Anwendungsbereich des Beitrags zur Gewerkschaftsprämie fällt oder nicht.

Der Beitrag wird durch die Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 850, Typ Beitrag 0 im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ angegeben. Es handelt sich um einen Pauschalbeitrag, der nur einmal pro natürliche Person gemeldet werden kann.

Die folgenden Personalmitglieder sind von den Gewerkschaftsprämienbeiträgen befreit:

- die Arbeitnehmerkennzahlen 046, 047, 404, 405, 497, 840, 841, 879, 876 und 877
- die Personalmitglieder mit den Codes EC, VA und B im Feld 00053 „Statut des Arbeitnehmers“ im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“;
- das von einem anderen Arbeitgeber entsandte Personal, angegeben mit dem Code „2“ im Feld 00893 „Zur Verfügung gestelltes Personal“ in Block 90313 „Beschäftigung - Auskünfte“;
- die Personalmitglieder, für die im Feld 00067 „Entlohnungscode“ im Block 90019 „Entlohnungen Beschäftigungszeile Arbeitnehmerzeile“ kein Code „1“ oder „61“ angegeben ist.

Beitrag für einen Sozialdienst im lokalen öffentlichen Sektor

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen (und gewisse Arbeitgeber des Privatsektors), die einem Sozialdienst angeschlossen sind, schulden dem LSS einen Arbeitgeberbeitrag vom Lohn der Vertrags- und statutarischen Personalmitglieder.

Der Beitrag ist je nach Fall bestimmt für:

- den Kollektiven Sozialdienst der provinzialen und lokalen Verwaltungen (0,14% für das Jahr 2019, 2020, 202, 20221 und für 2023);
- den Sozialdienst der Polizei SSD-GPI (0,15 %);
- der Kollektiven Sozialdienst der lokalen Verwaltungen in Flandern GSD-V (0,15 %).
  - Der GSD-V-Beitrag von 0,15 % wird ebenfalls für einige an den GSD-V angeschlossene private Arbeitgeber beigetrieben.

Zusätzliche Informationen DmfA - Beitrag für einen sozialen Dienst
In der DmfA wird dieser Beitrag für einen Sozialen Dienst je Arbeitnehmerzeile im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ angegeben

- mit der Arbeitnehmerkennzahl **845** Typ**0** für den Kollektiven Sozialdienst der provinzialen und lokalen Verwaltungen
- mit der Arbeitnehmerkennzahl **846** Typ **0** für den Sozialdienst der Polizei SSD-GPI
- mit der Arbeitnehmerkennzahl **847** Typ **0** für den Kollektiven Sozialdienst Flandern GSD-V

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Webanwendung ist die Berechnungsgrundlage bei den zu zahlenden Beiträgen des jeweiligen Arbeitnehmers einzugeben.

Beitrag im Rahmen der Sozialzulage II für die lokale Polizei

Es handelt sich um einen Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist und der pro Polizeizone festgelegt wird.

Es handelt sich um einen Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist und der für jede Polizeizone festgelegt wird.

Zusätzliche Informationen DmfA - Beitrag im Rahmen der Sozialzulage II für die lokale Polizei
In der DmfA wird der Beitrag im Rahmen der Sozialzulage II für die lokale Polizei in Block 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl**802** angegeben.

Die Höhe dieses Beitrags entspricht dem für die betreffende Polizeizone geltenden indexierten Höchstbetrag. Der Beitrag wird ohne Berechnungsgrundlage angegeben.

Verantwortlichkeitsbeitrag unfreiwillige Teilzeitkräfte mit einer Einkommensgarantieentschädigung

Betroffene Arbeitgeber

Sie betrifft Arbeitgeber,

- die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen
- und die wenigstens 1 zusätzliche Stunde in den 4 vorhergehenden Quartalen zur Verfügung hatten.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies sind die Teilzeitbeschäftigten, die eine Einkommensgarantie-Leistung erhalten.

Die folgenden Arbeitnehmer fallen nicht unter den Anwendungsbereich:

- Aushilfskräfte
- Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag Dienstleistungsschecks beschäftigt sind
- Gelegenheitsarbeitnehmer.

Verantwortlichkeitsbeitrag

Der Beitrag beträgt 75,00 EUR pro IGU-Beschäftigten und Quartal und ist **fällig**, wenn keine IGU zusätzliche Stunden gewährt hat, obwohl der Arbeitgeber zusätzliche Stunden zur Verfügung hatte.

Dieser Beitrag ist **nicht an eine natürliche Person gebunden** und wird vom LSS nach der **Überprüfung** angewendet werden.

Der Beitrag wird **nicht länger geschuldet:**

- wenn wenigstens 1 IGU eine zusätzliche Stunde erhalten hat (Q gestiegen um >= 1 Stunde)
- wenn der Arbeitgeber nachweist, dass
  - es um unterschiedliche Funktionen geht und der Arbeitnehmer dafür nicht über die geeigneten Qualifikationen verfügt
  - wenn sich die Stunden auf Leistungen während derselben Zeitblöcke beziehen wie die vom Arbeitnehmer erbrachten Leistungen
  - wenn die zusätzlichen Stunden in einer anderen als der Niederlassungseinheit verfügbar sind, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist
  - wenn er alle offenen vollzeitlichen und teilzeitlichen Beschäftigungsverhältnisse angeboten hat
  - wenn es nicht um eine Erhöhung der Arbeitsregelung mit wenigstens 1 Monat oder von unbefristeter Dauer geht

Der Beitrag wird **nicht länger geschuldet:**

- ab dem Quartal, in dem wenigstens 1 IGU 1 zusätzliche Stunde erhalten hat
- oder ab dem Quartal, das auf die drei aufeinander folgenden Quartale folgt, in denen im Vergleich zu den vier vorhergehenden Quartalen der Beitrag fällig war und keine einzige zusätzliche Stunde verfügbar war.

Überprüfung und Regularisierung

Zusammengefasst besteht die Überprüfung daraus dass:

- das LfA nacheinander in jedem Quartal Listen von IGU's pro Arbeitgeber versendet
- das LfA eine Überprüfung auf der Grundlage der DmfA-Angaben durchführt, um nachzuvollziehen
  - ob sich die Vertragsstunden für die IGU's erhöht haben
  - ob der Arbeitgeber zusätzliche Stunden verfügbar hatte
- das LfA Schreiben an die Arbeitgeber versendet, die **möglicherweise** den Beitrag schulden
- das LfA versendet die folgenden Listen an die Inspektion Aufsicht über die Sozialgesetze (TSW):
  - IGU's pro Arbeitgeber
  - Arbeitgeber, die nicht fristgerecht geantwortet haben
  - die Rechtfertigung pro Arbeitgeber
- die Aufsicht über die Sozialgesetze (überprüft, ob die Rechtfertigung wirksam ist)
- das LSS führt in der DmfA die eventuellen Regularisierungen auf der Grundlage der von der Aufsicht über die Sozialgesetze übermittelten Angaben aus

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung des IGU-Verantwortlichkeitsbeitrag

In der DmfA wird der IGU-Verantwortlichkeitsbeitrag global auf der Ebene des Arbeitgebers im Block 90002 „Nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl **805** angegeben.

Das LSS wird die ersten nachträglichen Kontrollen frühestens im 1. Quartal 2021 durchführen.

Verantwortlichkeitsbeitrag aufeinanderfolgende Tagesverträge in der Zeitarbeitsbranche

Welche Zeitarbeitskräfte?

Die Maßnahme gilt für alle Zeitarbeitskräfte, die mit aufeinanderfolgenden Tagesverträgen beschäftigt sind, einschließlich der Studenten, für die ein Solidaritätsbeitrag erhoben wird, jedoch mit Ausnahme der folgenden spezifischen Kategorien:

- Pensionierte,
  - >= 65-Jährige;
  - < 65-Jährige, für die in der DmfA die Zone „P (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/retired.html*)“ (Angabe pensioniert) eingetragen ist;
- Flexijobber;
- Gelegenheitsarbeiter, die von Nutzern im Rahmen von PC 144 Landwirtschaft, PC 145 Gartenbau und PC 302 Hotelgewerbe beschäftigt werden.

Welche Tagesverträge?

Alle Tagesverträge, die unmittelbar aufeinander folgen, d. h. **von einem Tag auf den anderen**, gelten als aufeinanderfolgende Tageskontrakte (ODCs). Zur Ermittlung der Anzahl der ODCs zählt auch der 1. Vertrag. Ein Tagesvertrag für Montag und einer für Dienstag gelten also als zwei aufeinanderfolgende Tagesverträge.

Die **Bestimmung der Anzahl der ODCs** desselben Zeitarbeitnehmers bei demselben Entleiher erfolgt durch das LSS auf der Grundlage der in der DmfA gemeldeten Tagesverträge. Speziell für Studenten gibt das Zeitarbeitsunternehmen selbst die Anzahl der ODCs beim gleichen Nutzer an. Wenn ein und dieselbe Person sowohl als regulärer Arbeitnehmer als auch als Student bei demselben Nutzer arbeitet, werden die beiden Zahlen der ODC nicht addiert. Wenn ein und derselbe Zeitarbeitnehmer in aufeinanderfolgenden Tagesverträgen eine andere Tätigkeit für ein und denselben Entleiher ausführt, hat dies keinen Einfluss auf die Bestimmung der Anzahl der ODCs.

Berechnung des Beitrags?

Die **Berechnung des Beitrags** erfolgt pro Halbjahr (für das 1. und 2. Quartal zusammen und für das 3. und 4. Quartal zusammen) auf der Grundlage der Anzahl der ODCs, die derselbe Zeitarbeitnehmer bei demselben Entleiher über dasselbe Arbeitsamt leistet:

- wenn die Anzahl der ODCs >= 40 aber =< 59 ist, beträgt der Beitrag 10,00 EUR x die Gesamtzahl der ODCs;
- wenn die Anzahl der ODCs >= 60 aber =< 79 ist, beträgt der Beitrag 15,00 EUR x die Gesamtzahl der ODCs;
- wenn die Anzahl der ODCs >= 80 aber =< 99 ist, beträgt der Beitrag 30,00 EUR x die Gesamtzahl der ODCs;
- wenn die Anzahl der ODCs >= 100 ist, beträgt der Beitrag 40,00 EUR x die Gesamtzahl der ODCs;

DmfA-Meldung?

Die Regel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/date_occupationrecord.html*), dass aufeinanderfolgende Verträge, die dieselben Merkmale aufweisen und aufeinander folgen, ohne dass zwischen den Verträgen andere als die üblichen Ruhetage liegen, in ein und demselben Beschäftigungszweig kombiniert werden können, gilt für **Zeitarbeitnehmer ab dem 1. Januar 2023** nicht mehr. Von da an muss für jeden befristeten Vertrag (unabhängig davon, ob es sich um einen eintägigen oder mehrtägigen Vertrag handelt) **eine neue Beschäftigungszeile** begonnen werden, auch wenn sie dieselben Merkmale aufweisen.

Achtung:

- Verschiedene Verträge **am selben Tag** mit demselben Nutzer und unabhängig davon, ob sie dieselben Merkmale aufweisen, werden für **Zählungszwecke** als 1 Vertrag betrachtet;
  - Wenn sie **dieselben Merkmale** aufweisen, können sie für die **DmfA** zusammengenommen und trotzdem in eine Beschäftigungslinie aufgenommen werden;
- Die **Verlängerung** eines Tagesvertrags muss in der DmfA in einer separaten Zeile angegeben werden;
  - Wenn die Verlängerung 1 Tag beträgt, wird dies bei der Zählung als 2 ODCs betrachtet
  - Wenn die Verlängerung länger als 1 Tag dauert, gilt nur der ursprüngliche Vertrag als Tagesvertrag
  - Wird der Vertrag mehrmals verlängert, muss für jede Verlängerung eine Beschäftigungszeile entsprechend den jeweiligen Verlängerungen angefangen werden;

- Wenn ein mehrtägiger Vertrag zu einem Tagesvertrag **verkürzt** wird, wird in der DmfA eine Beschäftigungszeile für einen Tag angegeben und in der Zählung als Tagesvertrag betrachtet.

In der DmfA muss der **Entleiher von Zeitarbeit für jede Beschäftigungszeile eindeutig identifiziert (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/interim_user_information.html*)** werden. Wenn der Entleiher eine **ZDU-Nummer** hat, ist deren Verwendung obligatorisch (sowohl in Dimona als auch in der DmfA). Zu diesem Zweck muss die Zeitarbeitsagentur immer die ZDU-Nummer des Nutzers anfordern. Wenn der Entleiher keine ZDU-Nummer hat, muss er auf andere Weise identifiziert werden.

Die Berechnung der Zahl der aufeinanderfolgenden Verträge, die nicht von Studenten abgeschlossen wurden, wird vom LSS durchgeführt.

Studenten unter Solidaritätsbeitrag

Speziell für Studenten, die im Rahmen des Solidaritätsbeitrags angemeldet werden, erfolgt die Angabe der Anzahl der ODCs desselben Studenten mit demselben Benutzer in einem neuen Bereich, der im Block „Unternehmensnutzer-Identifikation“ vorgesehen ist, wo die Anzahl der ODCs angegeben werden muss. Im Gegensatz zu den normalen Arbeitnehmern wird die **Zählung hier vierteljährlich** durchgeführt.

Erste Zahlung?

Die erste Abrechnung für den Kunden/Nutzer ist für Oktober 2023 vorgesehen.

Verantwortlichkeitsbeitrag Arbeitgeber für Invalidität

Das Gesetz vom 27. Dezember 2021, geändert durch das Gesetz vom 20. November 2022, sieht einen vierteljährlich per **Lastschrift** eingezogenen Beitrag für Arbeitgeber vor, deren durchschnittlicher Zugang von Arbeitnehmern zur Invalidität 2-mal höher ist als in Unternehmen desselben Sektors und 3-mal höher als im Privatsektor im Allgemeinen.

Wer?

Diese Maßnahme gilt nur für Arbeitgeber

- die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen und
- die im Durchschnitt 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen (zu diesem Zweck ist der „Wichtigkeitscode“, der dem Unternehmen gemäß der Zählung bei (Q - 1) zugewiesen wurde, im Zusammenhang mit der Frage, ob der Beitrag von 1,60 % anzuwenden ist oder nicht, zu berücksichtigen) (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) und
- in denen mindestens 3 Arbeitnehmer in dem 4 Referenzquartale ((Q - 3) bis Q) umfassenden Berechnungszeitraum invalide geworden sind, wobei **Q das Quartal des Eintritts in die Invalidität ist**.

Ausgenommen sind die Arbeitgeber von geschützten Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit, die dem Paritätischen Ausschuss für geschützte Werkstätten, geschützte Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit angehören (Arbeitgeberkategorien 073, 176, 273, 373, 473, 573 und 673).

Der vierteljährliche Verantwortlichkeitsbeitrag beträgt **0,625 % der Löhne** für das dem Berechnungsquartal (Q) vorausgehende Quartal (Q - 1). Dieser Beitrag wird dem LSS zum ersten Mal im zweiten Quartal 2023 (Q + 2) auf der Grundlage der vier Referenzquartale des Jahres 2022 zustehen.

Berechnung?

Das **LSS berechnet** die Quoten auf der Ebene des Arbeitgebers, des Sektors, zu dem er gehört, und des privaten Sektors insgesamt. Diese Quoten entsprechen der Zahl der **arbeitsunfähigen Arbeitnehmer im betreffenden Quartal (Q)**, ohne die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit die Genehmigung zur Rückkehr an den Arbeitsplatz haben, im Verhältnis zur Zahl der Vollzeitäquivalente im gleichen Quartal des Vorjahres. Anschließend werden die Quoten für alle 4

Quartale zusammen gemittelt.

In Bezug auf den **Zufluss** an Invalidität im Quartal Q werden nur die Arbeitnehmer in die Berechnung der Quoten einbezogen, deren primäre Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber eintritt,

- die mindestens 18 Jahre alt und unter 55 Jahre alt sind und
- mindestens 3 Jahre lang ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt sind,

Dabei ist zu beachten, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, die zum Zeitpunkt des Beginns ihrer Krankheit (Grunderkrankung) beim Arbeitgeber beschäftigt waren. Dies bedeutet nicht, dass sie im 4. Quartal immer noch bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Die **Gesamtzahl der Beschäftigten**, die für die Berechnung der Quoten herangezogen wird, berücksichtigt die Beschäftigten, die am letzten Tag des Quartals (Q - 4)

- mindestens 18 Jahre alt und unter 55 Jahre alt sind und
- mindestens 3 Jahre lang ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

Das LSS führt die notwendigen Berechnungen auf der Grundlage der DmfA-Daten durch.

Proaktive Meldung

In einer **proaktiven Meldung** informiert das LSS Arbeitgeber, bei denen sich der durchschnittliche Zustrom von Arbeitnehmern zur Invalidität ungünstig entwickelt, dass sie zwei Quartale später zur Zahlung des Verantwortungsbeitrags verpflichtet sein könnten.

Diese proaktive Meldung wurde im Dezember 2022 zum ersten Mal verschickt und richtet sich an die Arbeitgeber, die sich mindestens in den Referenzquartalen befinden:

- **Kategorie 1**
  - 3 Mitarbeiter haben, die arbeitsunfähig geworden sind und
  - im Durchschnitt ein Verhältnis haben, das 2 Mal höher ist als das ihres eigenen Tätigkeitsbereichs und 3 Mal höher als das des privaten Sektors.
- **Kategorie 2**
  - im Durchschnitt ein Verhältnis haben, das 2 Mal höher ist als das ihres eigenen Tätigkeitsbereichs und 3 Mal höher als das des privaten Sektors und
  - 2 Arbeitnehmer haben, die arbeitsunfähig geworden sind, und Gefahr laufen, den Verantwortlichkeitsbeitrag zahlen zu müssen, wenn im folgenden Quartal ein weiterer Arbeitnehmer arbeitsunfähig werden sollte.
- **Kategorie 3**
  - 3 Mitarbeiter haben, die arbeitsunfähig geworden sind und
  - eine durchschnittliche Quote haben, die 1,5-mal höher ist als die ihres eigenen Tätigkeitsbereichs und 2,5-mal höher als die des privaten Sektors, und Gefahr laufen, den Verantwortlichkeitsbeitrag zahlen zu müssen, wenn sich der Zustrom von Arbeitnehmern zur Invalidität bei ihnen ungünstig entwickelt.

Dabei handelt es sich um Arbeitgeber, die nach den Berechnungen für den Zeitraum vom 3. Quartal 2021 bis zum 2. Quartal 2022 zur Kategorie 1 oder 2 oder 3 gehören. Sie bietet auch einen breiteren Überblick über die Situation des Unternehmens, indem sie die gleichen Berechnungen auch ab dem 2. Quartal 2020 durchführt.

Das LSS versendet vierteljährlich proaktive Meldungen an Arbeitgeber, die einer der Kategorien im Quartal Q angehören.

Beitrag Corona-Prämie

Betroffene Arbeitgeber

Die Prämie kann sowohl von Arbeitgebern aus dem Privatsektor als auch von Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor zugeteilt werden.

Arbeitnehmer

Es betrifft alle Arbeitnehmer, denen eine Corona-Prämie ausgezahlt wurde.

- Für **Studenten, die unter den Solidaritätsbeitrag fallen**, erfolgt die Meldung auf die gleiche Weise wie für normale Arbeitnehmer.
- Die Meldung für **Arbeitnehmer**, die in dem Quartal, in dem sie ausgestellt werden, **nicht mehr im Dienst sind**, erfolgt über einen Sonderbeitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist. Anzugeben ist lediglich die Summe der an ausgeschiedene Bedienstete ausgegebenen Corona-Prämienschecks und der Betrag des Sonderbeitrags.
- Für die im 3. Quartal 2021 ausgegebenen Corona-Prämien kann der Sonderbeitrag über eine modifizierte Erklärung rückwirkend angemeldet werden.

Höhe des Beitrags

Der Beitrag beträgt 16,50 % der ausgezahlten Corona-Prämie. Die Prämie als Papierschecks oder als Gutschrift auf ein Corona-Prämienscheckkonto kann in Tranchen ausgezahlt bzw. gutgeschrieben werden.

Der Sonderbeitrag wird jeweils geschuldet, wenn Corona-Prämienschecks ausgegeben werden oder eine Gutschrift auf dem elektronischen Corona-Prämienscheckkonto erfolgt.

Der Sonderbeitrag für Corona-Prämienschecks, die im Zeitraum 1. Januar 2022 - 31. März 2022 ausgestellt werden, muss im 4. Quartal 2021 gemeldet werden.

Beitragsermäßigungen

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:

Aus Gründen der Klarheit folgt jede Ermäßigung so weit wie möglich demselben Plan. Nach einer Einleitung mit den Merkmalen der Ermäßigung finden Sie eine Reihe von Abschnitten: „die betroffenen Arbeitgeber“, „die betroffenen Arbeitnehmer“, „die Höhe der Ermäßigung“, „die zu erfüllenden Formalitäten“ und „die zulässigen 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. Das Verbot der Kumulierung zweier Ermäßigungen bedeutet also, dass die Beiträge für ein und dieselbe Beschäftigung nicht gemeinsam erhoben werden dürfen.

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 Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt,
- der Flexi-Lohn und der Überstundenlohn im Gastgewerbe,
-

Es geht um die Lohncodes

- 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* und 66* (* = eher theoretisch, da nur für statutarische Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die nicht für die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung in Frage kommen, für welche ein Referenzlohn verwendet wird)

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.

Siehe Beispiele (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*).

Für **Arbeitnehmer, für die eine Jahresendprämie durch einen Dritten (z. B. einen Fonds für Existenzsicherung) 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 x (13 x D / J)**
  wobei **J** = X ohne die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter, die nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, 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 x (13 x U / H)**
  wobei **H** = Z ohne die Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen, Stunden, die mit den nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA 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.

(13 x D / J) und (13 x 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 ($?_s$ und $?_g$) 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 Schließungsfonds.

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 Abgangsurlaubsgeld (Urlaubsregelung im Privatsektor), das ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne. Auf dieses einfache Abgangsurlaubsgeld kann die harmonisierte Ermäßigung auch nicht angewandt werden. Der Teil des 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:** µ = X / (13 x 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:** µ = Z / (13 x 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.

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 im Gastgewerbe 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 µ (glob). Anhand von µ (glob) wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat.

Fester Multiplikator ß (‚beta‘)

Der Wert von ? hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab und kann für die strukturelle - und Zielgruppenermäßigung verschieden sein:

Für die strukturelle Ermäßigung ($?_s$):

- wenn μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_s = 1,18$;
- wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_s = 1,18 + ((μ (glob) - 0,55) x 0,28)$;
- wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_s = 1/ μ (glob)$ (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

Für die Zielgruppenermäßigung ($?_g$):

- wenn μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_g = 1$;
- wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_g = 1 + ((μ (glob) - 0,55)$;
- wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_g = 1/ μ (glob)$ (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

ß wird nie gerundet.

Indem der Wert von ? 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 $ß_s$ und $ß_g = 0$, außer:

- für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützenden Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit 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 Halbzeitarbeitsvertrag beschäftigt werden, d. h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht. Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden,
- ab 01.04.2007 für Arbeitnehmer aus dem Gastgewerbe, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigung von ‚bezuschussten Vertragsbediensteten‘ oder ‚vertraglichen Ersatzkräften öffentlicher Sektor‘ (sowohl für die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘ 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-Gesetzes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html*) beschäftigt sind.

Kumulierungen

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“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*)-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 1. April 2022:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **507,48 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)
- **498,31 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors** fallen
- **540,55 EUR** für Arbeitnehmer, die in einer **anerkannten beschützenden Werkstätte** oder einer **Werkstätte für angepasste Arbeit** beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)
- **504,10 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „„Maribel sozial““-Anwendungsbereich fällt.

Die Pauschale ‚Maribel Sozial' muss nicht bei einem Arbeitnehmer abgezogen werden, wenn der Arbeitgeber für ihn eine der folgenden Zielgruppenermäßigungen erhält

- ‚langfristig Arbeitsuchende' oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusste Vertragsbedienstete', ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß K. E. Nr. 474,
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor',
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes'

Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich des „Maribel sozial". Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial"-Ermäßigung in Betracht kommen.

Für die Arbeitnehmer von beschützenden Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit gilt eine eigene Regelung. Der betrag „Maribel sozial" darf NIEMALS im Voraus abgezogen werden. Das Gleiche gilt für die unter dem NACE-Code 88995 aufgeführten Arbeitnehmer der provinzialen und lokalen Verwaltungen. Für sie gilt weiterhin der Pauschalbetrag für den Fonds „Maribel sozial" des öffentlichen Sektors.

Für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für die ‚bezuschussten Vertragsbediensteten K. E. Nr. 474 der lokalen Verwaltungen' erhält, kann der Betrag der „Maribel Sozial"-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial"-Ermäßigung wird dann auf den Lohnmäßigungsbeitrag 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 „bezuschusste Vertragsbedienstete", „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.

Fusion, Aufspaltung und Fortsetzung

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 ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonie
- 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 Gastgewerbe
- Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst
- Zielgruppenermäßigung Tageseltern
- Zielgruppenermäßigung Künstler
- Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt sind
- Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler

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 Ersteinstellungen
- 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, Vereinigungen 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, dass Zielgruppenermäßigungen, für die zum Zeitpunkt der Eröffnung des Rechts ebenfalls eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein müssen, von nachfolgenden Unternehmen fortgesetzt werden können:

1. das Unternehmen, das von einer rechtlichen Umstrukturierung gemäß Artikel 12:2 bis 12:10 und 12:103 des Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuches profitiert oder das in eine anerkannte Sozialgenossenschaft oder eine als Sozialunternehmen anerkannte Genossenschaft gemäß Artikel 14:37 bis 14:45 desselben GB umgewandelt wird;
2. das Unternehmen ohne Gewinnerzielungsabsicht, dessen Vermögen ganz oder teilweise aus dem Nettovermögen eines oder mehrerer Unternehmen ohne Erwerbszweck stammt;
3. das Unternehmen, das Empfänger einer Einlage im Sinne von Artikel 12:101 des Gesellschaftsgesetzes ist.

Das Wesen dieser Zielgruppenermäßigungen besteht darin, dass bestimmte Zielgruppen/Arbeitnehmer (wieder) aktiv und vollständig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ziel dieser Verordnung ist es, dies in allen Fällen von Umstrukturierungen zu gewährleisten, die über die juristische Person hinausgehen.

Die Fortführung der Zielgruppenermäßigung ist nur dann zulässig, wenn zwischen den betroffenen Unternehmen eine schriftliche Vereinbarung geschlossen wurde, die den in den Nummern 1 bis 3 genannten Übergang beinhaltet, und der Nachfolgearbeitgeber dem LSS die von diesem erstellte Mustererklärung mit dem Antrag auf Fortführung vorlegt, in der der Nachfolgearbeitgeber gegenüber dem LSS **erklärt, gesamtschuldnerisch für etwaige Sozialschulden des bisherigen Arbeitgebers zu haften**.

Dieser Antrag muss zwingend unter Verwendung des beigefügten Musters (*//ems-instructions-back-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/0eb943a2016f75b3e2d2a6e39527d987146eb5ff/9420a508bfe007e40421cb9a4edf09fcad554227/20220222-modelverklaring-1-2022_nl.pdf*) gestellt werden. Natürlich werden diese Ermäßigungen nicht einfach erworben, sondern müssen noch eine Reihe von Bedingungen erfüllen, wie z. B.:

- 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 Jungarbeitnehmerverpflichtung entsprechen.

Außerdem haftet der Arbeitgeber, der Anspruch auf die Fortführung der Zielgruppenermäßigungen erhebt, gesamtschuldnerisch für die Sozialschulden der bereits existierenden juristischen Personen.

Der Arbeitgeber, der die Ermäßigung fortsetzen möchte, muss dies der Inspektionsabteilung des LSS im Voraus anhand des genannten Musters ausdrücklich mitteilen. Der Kontrolldienst teilt dem Antragsteller seine Entscheidung mit und fordert

erforderlichenfalls zusätzliche Unterlagen an. Falls der neue Arbeitgeber die Kürzungen weiterführen darf, teilt der Kontrolldienst auch die Anzahl der verbleibenden Quartale mit, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf. Das LSS möchte auch darauf hinweisen, dass ein korrekter und rechtzeitiger Antrag auf Weiterführung einiger Zielgruppenermäßigungen auch Auswirkungen auf die vom LSS gewährten Aktivierungsleistungen hat. Diese Einrichtung wird sich nämlich auf die Antwort des LSS stützen, wenn es um die Fortzahlung von Arbeitsleistungen geht.

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 Leiharbeitsunternehmen, 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 4/2022 und 1/2023 basieren auf dieser Liste.

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
129	125.02[2]	015	4. Quartal	1,25
229	125.03[2]	015	4. Quartal	1,25
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	4. Quartal	1,25
317	302	011, 496	4. Quartal	1,25
055	126	015²	4. Quartal	1,25
060	317	015²	4. Quartal	1,25
066	121	015², 024	4. Quartal	1,25
067	149.01	015², 024	4. Quartal	1,25
083	140	015²	4. Quartal	1,25
091	127	015²	4. Quartal	1,25
093	132	015², 024	4. Quartal	1,25
193	144	015², 043, 024	4. Quartal	1,25
094	145	015², 043, 024	4. Quartal	1,25
194	145	015², 024	4. Quartal	1,25
294	145	015²	4. Quartal	1,25

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
494	145	015², 024	4. Quartal	1,25
594	145	015², 024	4. Quartal	1,25
102	142.04	015², 024	4. Quartal	1,25
112	323	015²	4. Quartal	1,25
113	323	015²	4. Quartal	1,25
123	314	015², 495²	4. Quartal	1,25
223	314	015², 495²	4. Quartal	1,25
597	322.01	015², 495²	4. Quartal	1,25
097	322	011, 015², 495², 496, 046	1. Quartal	1,15
497	322	011, 015², 495², 496, 046	1. Quartal	1,15
320	320	015², 495², 024, 484	4. Quartal	1,25
121	139	015²	4. Quartal	1,25
221	139	015²	4. Quartal	1,25
421	139	015², 024²	4. Quartal	1,25
521	139	015², 024²	4. Quartal	1,25
621	139	015²	4. Quartal	1,25

.
² außer wenn der Block „Typ Lehrling“ (00055) ausgefüllt wurde.

Strukturelle Ermäßigung

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

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 privaten Sektor kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- 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:

$P_S = R \times \mu \times ß_S$

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, eine sehr niedrige Lohnkomponente, wenn S unter **S_2** liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze **S_1** überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung S_0 für die beschützenden 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.

Ab dem 2. Quartal 2022 wird eine sehr niedrige Lohnkomponente für Löhne unterhalb der Lohngrenze **S_2** eingeführt, die auf die gleiche Weise indexiert wird wie S_0 und S_1.

$R = F + ? \times (S_0 - S) + ? \times (S2 - S) + ? \times (W - S_1)$

Der Neigungskoeffizient ? („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn **S** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) unter der Niedriglohngrenze S_0 liegt. Das Komplement ? x (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 ? („Gamma“) erhöht das Komplement linear, wenn der Referenzlohn **S** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) niedriger ist als der Grenzwert für sehr niedrige Löhne S2. Das Komplement ? (S2 - S) wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR abgerundet werden und als 0,00 EUR gelten, falls das Ergebnis der Berechnung negativ ist.

Der Neigungskoeffizient ? („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn **W** (*introduction*) über der Hochlohngrenze S_1 liegt. Das Komplement ? x (W – S_1) wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR 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 ? sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie 1**: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der 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 „Maribel sozial“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*)-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und solche, die von Arbeitgebern beschäftigt werden, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3**: Arbeitnehmer, die einer anerkannten beschützenden Werkstätte oder in einer Werkstätte für angepasste Arbeit beschäftigt werden, die dem Paritätischen Ausschuss für beschützende Werkstätten, Sozialwerkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit angehören; 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 $\mathbf{S_0}$, $\mathbf{S_2}$ und $\mathbf{S_1}$ nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag **F** und den **Neigungskoeffizienten ?**, **?** und **?**):

$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 1}}$ = **0,1400** x (**10.174,88** – **S**) + **0,4000** x (**6.127,64** - **S**); (allgemeine Kategorie)
$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 2}}$ = **79,00** + **0,2557** x (**8.547,57** – **S)** + **0,4000** x (**6.293,27** - **S**) + **0,0600** x (**W** – **14.921,44**); (Kategorie „Maribel Sozial“)
$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 3 mit Lohnmäßigung}}$ = **0,1400** x (**11.025,13** – **S**) + **0,4000** x (**6.127,64** - **S**); (Kategorie anerkannte beschützende Werkstätten, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)
$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 3 ohne Lohnmäßigung}}$ = **495,00** + **0,1785** x (**10.467,68** – **S**) + **0,4000** x (**6.127,64** - **S**). (Kategorie anerkannte beschützende Werkstätten, Arbeitnehmer ohne Lohnmäßigung)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der strukturellen Ermäßigung
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 Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

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.

Ab 2022 fallen auch Arbeitgeber mit der Arbeitgeberkategorie 373 oder 673 unter die Kategorie 3 der strukturellen Ermäßigung.

Nur für die Arbeitnehmer mit der Kennzahl 012, 025, ~~085,~~ 485 und 492 in den Arbeitgeberkategorien 073, 173, 273, 373, 473 und 673 kann die Kategorie 3 ohne Lohnmäßigung gelten.

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:

$P_g = G \times \mu \times ?_g$

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: 300,00 EUR,
- G_4: 600,00 EUR,
- G_5: 750,00 EUR,
- 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 Lohnmäßigungsbeitrag (provinziale und örtliche Verwaltungen),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR
- G_{18}: 4000,00 EUR
- G_{19}: 65 % des Saldos der Arbeitgeberbeiträge, der nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt.

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 Zentralen Datenbank der Unternehmen nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermäßigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfA keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

- Neue Arbeitgeber – Ersteinstellungen
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen
-
- Hotels und Gaststättengewerbe
- Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
- Entlohnte Sportler

Für die folgenden Zielgruppen bestehen regionale Zielgruppenmaßnahmen:

- Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
- Ältere Arbeitnehmer – Flandern
- Ältere Arbeitnehmer - Wallonie
- Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
- Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
- Langzeitarbeitssuchende - SEW
- Arbeitnehmer Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 08. Juli 1976 (ÖSZH)
- Junge Arbeitnehmer
- Junge Arbeitnehmer – Flandern
- Mentoren
- Umstrukturierung
- Bezuschusste Vertragsbedienstete
- Hauspersonal
- Kinderbetreuung
- Künstler

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 wurde in jeder Region angepasst und/oder ersetzt. Weitere Informationen finden Sie auf den entsprechenden Seiten.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*)‘. 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductio*

ns/elderlyworkers_br.html)‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die in der **Wallonie** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Wallonie (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*)‘. Es gelten Übergangsregelungen für 54-Jährige, die am 30. Juni 2017 beschäftigt sind.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01. Januar 2019** kann für Arbeitnehmer, die im **deutschsprachigen Landesteil** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html*)‘. Für die am 31. Dezember 2018 beschäftigten 54- und 58-Jährigen sind **Übergangsmaßnahmen mit einem spezifischen Ermäßigungscode** vorgesehen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer
De regionale Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Deutschsprachige Gemeinschaft

Ab 1/2019 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - deutschsprachige Gemeinschaft) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html*)

Für Arbeitnehmer im Alter von 54 oder 58 Jahren, die am 31.12.2018 beschäftigt waren, sind Übergangsermäßigungen vorgesehen.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions*

/elderlyworkers_vl.html))

3. Brüssel

Ab 4/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Brüssel beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Brüssel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html*))

4. Wallonische Region

Ab 3/2017 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonie beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (Siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Wallonische Region (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*))

Für Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren, die am 30. Juni 2017 beschäftigt waren, sind Übergangsermäßigungen vorgesehen.

Ältere Arbeitnehmer – Brüssel

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 strukturellen Ermäßigung,
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 10.500,00 EUR (Grenze ab dem 01. Oktober 2017) beträgt, kommen in Betracht. Ab 01.01.2018 wird diese Grenze bei der Anpassung der Lohnobergrenzen des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:
  - Ab dem 1. Quartal 2023 entspricht die Grenze 12.548,46 EUR.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 57, aber weniger als 65 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).

~~Weitere Informationen~~

~~Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Actiris: https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/ (*https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/*).~~

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer – Brüssel
Ab 3/2018 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-Hauptstadt:

In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgr	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Arbeitnehmer von 57 bis 65 Jahren[1]	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/

[1] Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei Einreichung der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 7320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft

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 13.942,47 EUR (Festbetrag) beträgt, kommen in Betracht.

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
  - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte' im Feld ‚Freistellung von Leistungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung

- Der 55 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_3}$(300,00 EUR).
- Der mindestens 56, aber weniger als 59 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ (400,00 EUR).
- Der mindestens 59, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) bis zum letzten Tag des Quartals, in dem er das gesetzliche Pensionsalter erreicht (65 Jahre) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_8}$(1.500,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen (mit spezifischem Ermäßigungscode)

- Eine Übergangsmaßnahme ist für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen, **die am 31. Dezember 2018 beschäftigt sind und 54 Jahre alt sind** und das Recht auf die Zielgruppenermäßigung für ältere Menschen eröffnen können. Arbeitgeber mit nachträglich eingestellten Arbeitnehmern, die am Quartalsende das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2019 nicht mehr die Zielgruppenermäßigung „ältere Arbeitnehmer" beanspruchen.
  - Sie eröffnen noch bis einschließlich des Quartals, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, das Recht auf die Ermäßigung $\mathbf{G_3}$ (300,00 EUR), wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.
- Eine Übergangsmaßnahme ist für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen, **die am 31. Dezember 2018 beschäftigt sind und 58 Jahre alt sind** und den Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für ältere Menschen eröffnen können.
  - Sie eröffnen noch bis einschließlich des Quartals, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, das Recht auf die Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR), wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des ‚Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen (*http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/*)'.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
Ab dem ersten Quartal 2019 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung" mit folgenden Angaben eingetragen:

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungs	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Ältere Arbeitnehmer von 55 Jahren [1]	G3 (300 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 56 bis 58 Jahren[1]	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 59 bis 61 Jahren[1]	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsg	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Ältere Arbeitnehmer von wenigstens 62 Jahren und älter[1]	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/

[1] am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Die Ermäßigungen 9003 ist nur möglich, wenn der Wert „0“ in der Zone „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist. Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 9300 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer – Flandern

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 13.945,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.
  - Abweichend hiervon beträgt die Lohngrenze für das 4. Quartal jeweils 18.545,00 EUR
  - mit Ausnahme des Interimssektors, für den diese erhöhte Lohngrenze für das 1. Quartal des Jahres gilt (ab dem 1. Quartal 2020).

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.
- Ältere, nicht arbeitende Arbeitssuchende, für die die Zahl der Quartale mit erhöhter Ermäßigung ausgeschöpft ist, kommen für eine Zielgruppenermäßigung für ältere arbeitende Arbeitnehmer in Betracht.

- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.945,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.
  - Abweichend hiervon beträgt die Lohngrenze für das 4. Quartal jeweils 18.545,00 EUR
  - mit Ausnahme des Interimssektors, für den diese erhöhte Lohngrenze für das 1. Quartal des Jahres gilt (ab dem 1. Quartal 2020).

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
  - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte' im Feld ‚Freistellung von Leistungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung (ab dem 1. Januar 2023)

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Ältere Arbeitnehmer, die bei ihrer Einstellung am letzten Tag des Quartals mindestens 58 Jahre alt sind und das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben, haben im Einstellungsquartal und in den 7 folgenden Quartalen Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$.
- Der VDAB leitet die Daten elektronisch an das LSS weiter.
- 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 ältere Arbeitnehmer, der mindestens 60 und weniger als 62 Jahre alt ist (am letzten Tag des Quartals), hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_4}$ (600,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_8}$ (1.150,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen:

Für nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Der ältere Arbeitnehmer, der vor dem 01. Januar 2020 beim Arbeitgeber in Dienst getreten und am 31. Dezember 2019 wenigstens 55 Jahre und jünger als 58 Jahre ist, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$ (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Ältere nicht erwerbstätige Arbeitssuchende, für die die Anzahl der Quartale der erhöhten Ermäßigung ausgeschöpft ist, haben Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für ältere erwerbstätige Personen, auch für die Übergangszeit.
- Die G_7-Pauschale gilt ab dem ersten Quartal 2019 für neue Einstellungen und für die verbleibenden Quartale derjenigen, die das Recht bereits eröffnet haben.
- Der VDAB leitet die Daten elektronisch an das LSS weiter.
- 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.

Für in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Der ältere Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2021 mindestens 57 Jahre alt war, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung **G_4** (600,00 EUR), bis er die neuen Kriterien für den Anspruch auf die Ermäßigung erfüllt.
- Der ältere Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2021 mindestens 60 Jahre alt war, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung **G_8** (1.500,00 EUR), bis er die neuen Kriterien für den Anspruch auf die Ermäßigung erfüllt.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Flandern: https://www.vlaanderen.be/Zielgruppenermäßigungen#Zielgruppenermäßigungen-voor-55-plussers (*https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers*).

Zusätzliche Informationen DmfA – 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 des Anspruchs 2	Bescheinigung ausgestellt von
- Einstellungsdatum < 01.01.2020: Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals bei ihrem Eintritt[1] mindestens 55 Jahre alt sind - Einstellungsdatum < 31.12.2019: Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals bei ihrem Eintritt[1] mindestens 58 Jahre alt sind	G7 (Saldo)	Quartal der Einstellung + die 7 darauffolgenden Quartale	6321	/	ja	ja	VDAB

[1] wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

2. In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von

Arbeitnehmer von mindestens 57 Jahren am 31.12. 2021 oder Arbeitnehmer zwischen 59 und 60 Jahren [1]	G4 (600 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/
Arbeitnehmer von mindestens 60 Jahren am 31.12. 2021 Arbeitnehmer von 61 Jahren und älter[1]	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/

[1] Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Ab 1/2018 sind die Ermäßigungen 6320 und 6321 möglich, wenn der Wert „0“ im Feld „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 6320 oder 6321 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)

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. Diese Grenze wird bei der Anpassung der Lohngrenze des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:
  - ab dem 1. Quartal 2023 entspricht die Grenze 16.662,56 EUR.

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
  - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte' im Feld ‚Freistellung von Leistungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 55, aber weniger als 58 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_2** (400,00 EUR).
- Der mindestens 58, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_8**(1.150,00 EUR).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonische Region

Ab 3/2017 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (aber nicht in der Deutschsprachigen Gemeinschaft) beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung" mit folgenden Angaben eingetragen:

Wallonische Region

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Ältere 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	/	/

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
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] am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Ab 3/2018 ist die Ermäßigung 8320 nur möglich, wenn der Wert „0“ im Feld „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist.

Bei Einreichung der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8050 und 8320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ersteinstellungen

Betroffene Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber, der in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung keinen Arbeitnehmer beschäftigt hat, kann als neuer Arbeitgeber angesehen werden. Erfüllt der Arbeitnehmer die Bedingungen, hat er Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen für einen 1. Arbeitnehmer. Die Ermäßigung kann nicht für einen 1. Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden:

- der Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber eingestellt wird, der Teil einer simultanen TBE ist, in dem bereits ein Arbeitnehmer beschäftigt ist
- Der Arbeitnehmer wird von einem Arbeitgeber eingestellt, der Teil einer historischen TBE ist, wo die TBE die Zahl der Beschäftigten bei dem/den anderen Arbeitgeber(n) verringert hat (z. B. weil ein oder mehrere Arbeitnehmer übernommen wurden); mit anderen Worten, es handelt sich um eine **Erhöhung der Zahl der Beschäftigten** bei der TBE, die jedoch geringer ist als die Zahl der vom Arbeitgeber eingestellten Beschäftigten.

Arbeitgeber, die in den letzten 12 Monaten keine Arbeitnehmer beschäftigt haben, müssen erneut die Voraussetzungen erfüllen, um die Zielgruppenermäßigung für die Ersteinstellung eines ersten Arbeitnehmers in Anspruch nehmen zu können.

Arbeitgeber, die in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung nicht **gleichzeitig** „n“ Arbeitnehmer beschäftigt haben („n“ = 2 bis 6), können die Zielgruppenermäßigung für die erste Einstellung eines **n. Arbeitnehmers** in Anspruch nehmen. Auch im Rahmen einer TBE kann er kein Ersatz sein. Die Regeln für zusätzliche Beschäftigung bleiben unverändert. Die Ermäßigung für einen n-ten Arbeitnehmer kann nicht in Anspruch nehmen:

- der Arbeitnehmer in der **simultanen** TBE, in der bereits n Arbeitnehmer beschäftigt sind

Für die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen kommen deshalb Arbeitnehmer, die zu einer dieser Kategorien gehören, nicht in Betracht.

In der anschließenden Diskussion um die Qualifikation „**neuer Arbeitgeber**“ und um die Gewährung der Ermäßigung wird sie **nie** berücksichtigt:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Lehrlinge im Rahmen der alternierenden Ausbildung gemäß Artikel 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969;
- Hausangestellte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

- Flexi-Arbeitnehmer
- Vereinsarbeiter - Soziokultureller Sektor und Sport - Artikel 17
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten, IBU, Freiwillige, bestimmte Praktikanten…).

Als Teil einer TBE werden juristische Personen betrachtet, die

Technische Betriebseinheit (TBE)

Da der Begriff „neuer Arbeitgeber für einen ersten Arbeitnehmer“ und die Festlegung des Ranges für die später eingestellten Arbeitnehmer davon abhängt, ob sie zu einer „gleichzeitigen“ TBE gehören oder nicht, und auch um den Begriff der „Ersetzung“ einzuordnen, ist der Begriff der „**TBE**“ sehr wichtig. Daher wurde in die Vorschriften für die ersten Einstellungen der Zielgruppenermäßigung eine Definition aufgenommen.

Als Teil einer TBE werden die juristischen Einheiten betrachtet, die

- gemeinsame Personen haben (soziale Bindung)
  - Arbeitnehmer haben, die von einer Rechtsperson zu einer anderen wechseln
  - Arbeitnehmer haben, die dieselbe oder eine ähnliche Tätigkeit selbständig aufnehmen
  - fortgeführte Unternehmen mit anderem Eigentümer, aber mit (teilweise) denselben Beschäftigten sind
    - Arbeitnehmer, die nach dem Konkurs in Anwendung von Kapitel III des KAA 32bis übernommen wurden, werden nicht berücksichtigt, um auf eine soziale Bindung zu schließen; wenn eine soziale Bindung auf andere Weise besteht, werden sie bei den Zählungen berücksichtigt
- und ähnliche oder ergänzende Tätigkeiten ausüben, wie beispielsweise (sozioökonomische Interdependenz)
  - Bankfilialen, die in mehrere verschiedene Filialen - juristische Personen - aufgeteilt werden
  - externalisierte IT-Dienste innerhalb derselben Gruppe
  - .... .

Es kann sich um **gleichzeitig** bestehende oder **aufeinander folgende** Rechtspersonen handeln.

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet.

- Ort: wenn die Gebäude, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, sich im gleichen Ort oder in unmittelbare Nähe zueinander befinden;
- Betriebsmaterial: ganz oder teilweise gleich
- Kundenkreis
- Verwaltungsorganisation und/oder Personalverwaltung.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet dem Arbeitgeber den Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit. Gibt es jedoch während 12 aufeinander folgender Monate keine anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, verfällt der Anspruch und die ursprünglichen Bedingungen müssen erneut erfüllt werden. In einigen Fällen kann es daher nicht möglich sein, das Recht wieder zu eröffnen.

- **simultane technische Betriebseinheit**
  - Sie funktioniert weitgehend als eine Einheit (eng zusammenarbeitende Einheiten), besteht aber formal aus mehreren juristischen Personen
  - die Festlegung des **Ranges** erfolgt auf der Ebene der **technischen Betriebseinheit**
  - die Ebene, auf der die Ermäßigung angewandt wird, bleibt weiterhin die juristische Person
  - Ist der Rang einmal festgelegt, bleibt er mit der juristischen Einheit verbunden, und die Ermäßigung kann unter Einhaltung der allgemeinen Bedingungen für die Zahl der von dieser Einheit beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen werden.
  - Da die technische Betriebseinheit für die Zwecke der Zählung sozusagen als ein Arbeitgeber betrachtet wird, besteht keine Möglichkeit mehr, einen zusätzlichen Anspruch zu eröffnen, wenn sechs Arbeitnehmer gleichzeitig in der technischen Betriebseinheit tätig sind (dies gilt nur bis zum Rang 6).
  - jede Ermäßigung (1., 2., 3. bis 6.) kann nur einmal innerhalb einer TBE angewendet werden
  - Um die Ermäßigung für eine 4. Person in einer der juristischen Einheiten innerhalb der TBE in Anspruch nehmen zu können, müssen im Laufe des Quartals mindestens 4 Arbeitnehmer gleichzeitig in dieser juristischen Einheit beschäftigt sein
- **historische technische Betriebseinheit**
  - es handelt sich um juristische Einheiten, die zeitlich aufeinander folgen und/oder aus Abspaltungen hervorgegangen sind, wobei die beiden juristischen Einheiten zum Zeitpunkt der Einstellung eines neuen Mitarbeiters nicht mehr miteinander verbunden sind
  - der Grundsatz der **Mehrbeschäftigung** gegenüber der Situation unmittelbar vor der Einstellung des neuen Mitarbeiters wird beibehalten (Gesamtzahl der Arbeitnehmer / Köpfe in der TBE am Tag der Einstellung im Verhältnis zur Höchstzahl der gleichzeitig in der TBE in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung beschäftigten Arbeitnehmer / Köpfe)
  - die Bestimmung des **Ranges** erfolgt weiterhin auf der Ebene der **juristischen Einheit**

- Jede Ermäßigung (1., 2., 3. bis 6.) kann nur einmal innerhalb derselben juristischen Einheit angewandt werden (aber möglicherweise mehrmals innerhalb der technischen Betriebseinheit).

Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber darf zum Zeitpunkt der Einstellung noch nie dem Gesetz vom 27. Juni 1969 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer unterstellt gewesen sein oder mindestens 12 aufeinander folgende Monate vor der Einstellung (von Tag zu Tag) nicht mehr unterstellt gewesen sein (**neuer Arbeitgeber**).

Die Einstellung des n. Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen n. Arbeitnehmer, sofern **im betreffenden Quartal** mindestens n Arbeitnehmer gleichzeitig beim Arbeitgeber beschäftigt (gewesen) sind. Ein darauffolgender Zeitraum von 20 Quartalen kann erst nach einem Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten beginnen, in denen nicht mehr als (n - 1) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

- Ist er Teil einer **simultanen** TBE, in der bereits ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, ist die Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer nicht möglich.
- Ist er Teil einer historischen TBE, darf er **keinen Arbeitnehmer ersetzen**, der in den letzten 12 Monaten (Tag für Tag) vor der Einstellung in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Die Einstellung des 1. Arbeitnehmers eröffnet dem Arbeitgeber den Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit. Gibt es jedoch in 12 aufeinanderfolgenden Monaten keine anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, erlischt der Anspruch und die ursprünglichen Bedingungen müssen erneut erfüllt werden. In einigen Fällen kann der Anspruch daher nicht wieder aufgenommen werden.

Einstellung eines n. Arbeitnehmers (wobei n = 2 bis 6)

Zum Zeitpunkt der Einstellung darf der Arbeitgeber niemals mehr als (n - 1) Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 unterliegen, zur gleichen Zeit während mindestens 12 aufeinander folgenden Monaten vor der Einstellung (Tag zu Tag) beschäftigt haben. Der n. Arbeitnehmer darf auch nicht einen Arbeitnehmer ersetzen, der in den letzten 12 Monaten (tageweise) vor der Einstellung in demselben technischen Geschäftsbereich gearbeitet hat.

Die Einstellung des n. Arbeitnehmers eröffnet für einen Zeitraum von 20 Quartalen, beginnend mit dem Quartal der Einstellung, den Anspruch des Arbeitgebers auf die Zielgruppenermäßigung für einen n. Arbeitnehmer, sofern **in dem betreffenden Quartal** mindestens n Arbeitnehmer **gleichzeitig** beim Arbeitgeber beschäftigt sind oder waren. Ein weiterer Zeitraum von 20 Quartalen kann erst nach einem Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten beginnen, in denen nicht mehr als (n - 1) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Auch wenn das Recht auf Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer mehr als 12 Monate lang nicht ausgeübt werden kann (keine n Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt), kann dieses Recht, anders als das Recht auf Ermäßigung für einen 1. Arbeitnehmer, nach Ablauf dieser 12 Monate zurückgenommen werden, solange die Frist von 20 Quartalen nicht abgelaufen ist und noch ein Rest an rechtseröffnenden Quartalen verfügbar ist. Es ist jedoch auch möglich, nach 12 Monaten, wenn die Bedingungen erfüllt sind, einen Zeitraum von 20 Quartalen mit einem neuen Guthaben zu beginnen.

Bedingungen für die Zuteilung:

Um das Recht auf die Ermäßigung zu eröffnen, darf der neue Arbeitnehmer keinen Arbeitnehmer **innerhalb einer TBE ersetzen**. Es muss sich daher um eine **Mehrbeschäftigung** handeln.

Dies gilt sowohl für die Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung eines 1. Mitarbeiters als auch bei späteren Ermäßigungen (2. bis 6. Mitarbeiter).

Um zu prüfen, ob in einer TBE kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- Zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer (Köpfe) ermittelt, die in den letzten 12 Monaten (Tag für Tag) vor der Einstellung gleichzeitig in der TBE beschäftigt waren (A);
- Es wird eine **Toleranz** von bis zu 5 Kalendertagen eingeführt, an denen ein vorübergehender Anstieg der Zahl der Beschäftigten im 12-monatigen Bezugszeitraum nicht berücksichtigt wird; an diese "Toleranztage" sind keine zusätzlichen Bedingungen geknüpft; bei der Zählung werden die **5 Tage mit der höchsten Beschäftigtenzahl nicht mehr gezählt, um die Höchstbeschäftigung** im 12-monatigen Bezugszeitraum zu ermitteln

- Dann nimmt man die Gesamtzahl der vom neuen Arbeitgeber am ersten Tag eingestellten Arbeitnehmer zuzüglich der Arbeitnehmer, die ggf. noch bei anderen Arbeitgebern der TBE beschäftigt sind (B).

Wenn (B) mindestens eins mehr als (A) ist, wird das Recht auf die Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung eines 1. (2., 3., 4., 5. oder 6.) Beschäftigten eröffnet.

Beispiel

Arbeitgeber A stellt im Februar 2022 seinen ersten und zweiten Arbeitnehmer ein, die das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten und zweiten Arbeitnehmer eröffnen. Am 15. Januar 2023 beginnt Arbeitgeber B, welcher mit Arbeitgeber A eine historische TBE bildet, 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 G_{18}).

Arbeitgeber B hingegen kann die Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung eines 1. Arbeitnehmers nicht in Anspruch nehmen, da sein Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer von Arbeitgeber A ersetzt, der dort in den 12 Monaten vor seiner Einstellung beschäftigt war (nämlich ihn selbst). Arbeitgeber B kann auch nicht die Zielgruppenermäßigung für die erste Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers erhalten, da er im ersten Quartal 2023 jeweils nur einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Betroffene Arbeitnehmer

Zählungen

Es gilt für alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 unterliegen, mit Ausnahme der bereits genannten. Der Arbeitnehmer muss also vor seiner Einstellung **keine** besonderen Bedingungen erfüllen. Um in den Genuss der Zielgruppenermäßigung zu kommen, muss der Arbeitnehmer natürlich die allgemeinen Bedingungen für die Gewährung einer Zielgruppenermäßigung erfüllen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*), insbesondere hinsichtlich der Leistung, die, wenn der Arbeitnehmer nicht durch einen Arbeitsvertrag mit mindestens halber Arbeitszeit gebunden ist, 27,5 % der Vollzeitleistung während des gesamten Quartals betragen muss (μ(glob) mindestens gleich 0,275).

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.

Wenn ein Arbeitnehmer aus dem Dienst **ausscheidet und durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt wird**, kann der neue Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 die Ermäßigung fortsetzen, die auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer hätte angewendet werden können. Im Allgemeinen kann eine Ermäßigung für einen bestimmten Rang im Laufe eines Quartals auf mehrere Arbeitnehmer angewandt werden, **sofern sich ihre Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneiden**. Dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, der eine Teilzeitbeschäftigung aufnimmt und deshalb eine andere Tätigkeit aufnehmen muss, weil sich die Q/S ändert.

Regeln für die Anwendung der Ermäßigung

Nicht Teil einer TBE:

- Für juristische Einheiten, die nicht Teil einer TBE sind, ändert sich nichts. Es geht um die Bedingungen, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, und um den Rang, den er beim Arbeitgeber einnehmen kann.

Teil einer TBE:

- für juristische Einheiten, die Teil einer TBE sind, ändert sich die Bestimmung der **Rangeinstufung**
  - Wie bereits erwähnt, wird bei **simultanen** TBE der Rang innerhalb der TBE und nicht innerhalb der juristischen Einheit bestimmt.
  - bei einer Mehrbeschäftigung kann der Eintritt eines Arbeitnehmers in eine **historische** TBE das Recht auf Ersteinstellung eröffnen, jedoch immer mit einem Rang, der ggf. übernommene Arbeitnehmer berücksichtigt

- es wird eine **Toleranz** von bis zu 5 Kalendertagen eingeführt, an denen eine vorübergehende Erhöhung der Zahl der Beschäftigten im Bezugszeitraum von 12 Monaten nicht berücksichtigt wird
  - an diese "Toleranztage" sind keine zusätzlichen Bedingungen geknüpft; bei der Zählung werden die **5 Tage mit der höchsten Beschäftigtenzahl nicht mehr gezählt, um die Höchstbeschäftigung im 12-monatigen Bezugszeitraum zu ermitteln**
  - Wenn beispielsweise ein Ereignis während des Bezugszeitraums stattfand und ausnahmsweise Personal für einen sehr begrenzten Zeitraum eingestellt wurde, werden diese Tage bei der Prüfung, ob eine zusätzliche Beschäftigung vorliegt, nicht berücksichtigt
- Um sicherzustellen, dass die zusätzliche(n) Stelle(n) zum Zeitpunkt der Einstellung tatsächlich eine dauerhafte zusätzliche Stelle ist (sind), wird die Bedingung hinzugefügt, dass diese **Mehrbeschäftigung für einen Monat nach dem Datum der Einstellung besetzt bleiben muss**; dies betrifft die Anzahl der Arbeitnehmer innerhalb der gesamten TBE

Die Rangeinstufung in einer **simultanen** TBE ist **an die juristische Einheit gebunden**, die den Rang ursprünglich innehatte, und kann später nicht durch eine andere juristische Einheit der TBE ersetzt werden. Es gibt also keine Wahlmöglichkeit innerhalb der simultanen TBE, auf welchen Arbeitnehmer die Ermäßigung angerechnet wird, sondern nur innerhalb der juristischen Einheit.

In der Rangeinstufung werden immer **die Arbeitnehmer berücksichtigt, die bereits vorher in der TBE** beschäftigt waren.

Das heißt, wenn die Zahl der Beschäftigten bei einer (neuen) juristischen Person, die nicht Teil der Mehrfachbeschäftigung innerhalb der TBE ist, 6 übersteigt, kann der Arbeitnehmer trotz Mehrfachbeschäftigung keinen Rang einnehmen, der das Recht auf Ermäßigung eröffnet.

Beispiel

Ein neuer Arbeitgeber B, der zu einer historischen TBE gehört, stellt 2 Arbeitnehmer ein, und bei Arbeitgeber A mit ursprünglich 14 Arbeitnehmern scheidet 1 Arbeitnehmer aus. Es handelt sich also um die Mehrbeschäftigung eines Arbeitnehmers, der in Rang 2 eingestuft wird (und nicht wie vor dem 1. Januar 2022 in Rang 1). Die Ermäßigung „Ersteinstellungen“ für einen 2. Arbeitnehmer kann also auf Arbeitgeber B angewendet werden.

Ein neuer Arbeitgeber B, der zu einer historischen TBE gehört, stellt 11 Arbeitnehmer ein, und bei Arbeitgeber A, der ursprünglich 10 Arbeitnehmer beschäftigte, verlassen 9 Arbeitnehmer das Unternehmen. Es handelt sich also um eine Mehrbeschäftigung eines Arbeitnehmers, die jedoch keinen Rang eröffnet, der zu einer Ermäßigung berechtigen würde (Rang 1 bis 6 sind bereits mit Arbeitnehmern besetzt, die nicht Teil der Mehrbeschäftigung sind). Die Ermäßigung „Ersteinstellungen“ kann daher nicht auf den Arbeitgeber B angewendet werden.

Beispiele

Der Anspruch auf die Ermäßigung wird **bei Dienstantritt des Arbeitnehmers** überprüft. Das heißt, dass:

- für Arbeitnehmer, die **nach dem 31. Dezember 2021** den Dienst antreten, gelten die neuen Regeln für simultane und historische TBE für die Zwecke der Zählung und Rangeinstufung
- wenn Arbeitnehmer während des Quartals nacheinander den Dienst antreten, können sie die Ermäßigung für einen 1. oder einen n. Arbeitnehmer innerhalb desselben Quartals fortsetzen, sofern sich ihre Beschäftigungszeiten nicht überschneiden oder für einen n. $^{3.}$ Arbeitnehmer innerhalb desselben Quartals fortsetzen, sofern sich ihre Beschäftigungszeiten nicht überschneiden
  - So kann im Laufe eines Quartals die Zielgruppenermäßigung für einen ersten Mitarbeiter auf aufeinander folgende Mitarbeiter übertragen werden
  - der Arbeitgeber kann wählen, auf wen er die Ermäßigung anwendet, auch auf Beschäftigungslinien innerhalb des Quartals, das der Eröffnung des Rechts auf Ermäßigung vorausgeht, jedoch mit der Einschränkung, dass es bei der Anwendung eines bestimmten Ranges keine Überschneidungen zwischen den von den Beschäftigungslinien abgedeckten Zeiträumen gibt
- die Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer bleibt an die juristische Person gebunden, bei der der berechtigte Arbeitnehmer beschäftigt ist.
- im Gegensatz zur Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer kann die Ermäßigung innerhalb eines Zeitraums von 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem der n. Arbeitnehmer eingestellt wurde, in Anspruch genommen werden, auch wenn keine n Arbeitnehmer gleichzeitig länger als 12 Monate beschäftigt waren
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und Flexi-Arbeitnehmer werden nicht mehr berücksichtigt (d. h. sie können keinen Anspruch auf die Eröffnung des Rechts auf Ermäßigung mehr erzeugen, zählen aber auch nicht für die Festlegung des Grades oder für die Beurteilung, ob eine Mehrbeschäftigung vorliegt).

Für die korrekte Umsetzung der Ermäßigungen ist ein **genaues Datum für die „Eröffnung des Rechts“** erforderlich.

Übergang

Rangeinstufung der simultanen TBE - zusätzliche juristische Person

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	3.	2.
B		1.	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts			4.		

- 2. Quartal 2022
  - ~~B: 4. kann nicht angewandt werden, da im Laufe des Quartals nie 4 Personen gleichzeitig bei der juristischen Einheit beschäftigt sind~~
  - B: Es wird kein Recht eröffnet, weil die möglichen Ränge 1 und 2 in der TBE bereits besetzt sind und Rang 3 noch nicht besetzt ist; die Bedingung, dass mindestens drei Arbeitnehmer gleichzeitig in der juristischen Einheit beschäftigt sein müssen, ist nicht erfüllt, um das Recht auf die erste Einstellung eines dritten Arbeitnehmers zu eröffnen.
- 3. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 4 möglich
  - B: da der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt gleichzeitig 4 Arbeitnehmer beschäftigt, wird das Recht auf die erste Einstellung eines vierten Arbeitnehmers eröffnet
  - B: Kein Anspruch auf Ermäßigung für den 2. und 3. Arbeitnehmer, da bereits 3 Arbeitnehmer in der simultanen TBE beschäftigt sind.
- 4. Quartal 2022
  - A: Der 3. Rang ist in der TBE bereits besetzt, es kann kein neues Recht eröffnet werden.
- 1. Quartal 2023
  - B: 4. kann weiterhin angewandt werden.

Rangeinstufung historische TBE - zusätzliche juristische Einheit (Aufspaltung) 1

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	3.	2.
B		1.	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts		1.	2., 3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
  - B: es wird ein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
- 3. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 2, 3 und 4 bei B möglich und Recht aufgrund von Mehrbeschäftigung eröffnet
- 4. Quartal 2022
  - A: kein Recht auf den 3., Rang 3 ist möglich aber keine Mehrbeschäftigung
  - B: 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt, 1. und 2. können weiterhin angewendet werden.

- 1. Quartal 2023
  - B: 2., 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

Rangeinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 2 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	3.	2.
B		1 + 1 für 1 Tag	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts		1.	3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
  - B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag und 1 Arbeitnehmer nur für einen Tag eingestellt
  - B: es wird ein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
  - B: Rang 2 ist nicht möglich, da es keine unbefristete Beschäftigung gibt
- 3. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 2 ist nicht mehr möglich, die Toleranztage spielen nur noch eine Rolle bei der Festlegung einer Mehrbeschäftigung
  - B: Rang 3 und 4 möglich und Recht aufgrund von Mehrbeschäftigung eröffnet
- 4. Quartal 2022
  - A: kein Recht auf den 3., Rang 3 ist möglich aber keine Mehrbeschäftigung
  - B: 1. kann weiterhin angewandt werden.
- 1. Quartal 2023
  - B: 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

Rangeinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 3 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	2.	2.
B		1 + 3 für 1 Tag	1.	4.	4.
Eröffnung des Rechts		1.			

- 2. Quartal 2022
  - B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag und 3 Arbeitnehmer nur für einen Tag eingestellt
  - B: es wird ein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
  - B: Rang 2, 3 und 4 sind nicht möglich, da es keine unbefristete Beschäftigung gibt
- 3. Quartal 2022
  - B: der 1. kann weiterhin angewandt werden.
- 4. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 2, 3 und 4 sind nicht mehr möglich, denn im 2. Quartal 2022 waren bereits 4 Arbeitnehmer bei B beschäftigt. Die Toleranztage spielen nur bei der Ermittlung der Mehrbeschäftigung eine Rolle, nicht aber bei der Ermittlung eines Ranges beim Arbeitgeber selbst.
  - B: 1. kann weiterhin angewandt werden.

Rangeinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 4 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2 + 3 für 1 Tag	2.	2.	2.
B		1.	1.	4.	4.
Eröffnung des Rechts		1.		2., 3. und 4.	

- 2. Quartal 2022
  - A: 3 zusätzliche Arbeitnehmer werden für nur 1 Tag eingestellt
  - B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag eingestellt
  - B: es wird ein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
- 3. Quartal 2022
  - B: der 1. kann weiterhin angewandt werden.
- 4. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 2, 3 und 4 sind möglich
  - B: das Recht auf den 2., 3. und 4. wird eröffnet; die Toleranztage spielen mit, der Tag mit einer Beschäftigung von 5 Arbeitnehmern bei A zählt nicht, so dass die maximale Anzahl der Arbeitnehmer in den 12 Monaten zuvor innerhalb der TBE nur 3, und nicht 6 beträgt.
  - B: 1. kann weiterhin angewandt werden.

Rangeinstufung der historischen TBE Fortsetzung 1

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.				
B		1.	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts		/	3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
  - B: er wird kein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich aber keine Mehrbeschäftigung
- 3. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 2, 3 und 4 bei B möglich, nur Mehrbeschäftigung für 2 Arbeitnehmer, also wird das Recht für einen 4. und einen 3. Arbeitnehmer eröffnet
- 4. Quartal 2022
  - B: 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt, 1. und 2. können dieses Quartal nicht angewendet werden.
- 1. Quartal 2023
  - B: 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

Rangeinstufung der historischen TBE Fortsetzung 2

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1

A	10				
B		11	10	16	13
Eröffnung des Rechts		/	/	/	/

- 2. Quartal 2022
  - B: es wird kein Recht eröffnet, Rang 1 bis 6 sind nicht mehr möglich, da die ersten 10 Arbeitnehmer schon Rang 1 bis 10 besetzen; es würde hier um den 11. Rang gehen.
  - B: Es handelt sich um die rein rechnerische Verschiebung der Zahl der Arbeitnehmer von A nach B.

Rangeinstufung der historischen TBE Fortsetzung 3

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
Eröffnung des Rechts		6.			

- 2. Quartal 2022
  - B: Ein Recht auf den 6. wird eröffnet, Rang 6 ist möglich, weil es eine Mehrbeschäftigung gibt und nur Rang 1 bis 5 durch die rechnerische Verschiebung von 5 Beschäftigten von A nach B besetzt werden.
- in den folgenden Quartalen kann der 6. weiterhin angewandt werden

Übergang

- das Recht, der sich aus der Einstellung vor dem 1. Januar 2022 ergibt, bleibt erhalten
  - es sei denn, mehrere 1. oder n. Ermäßigungen bei einem Arbeitnehmer angewandt wurden; dies waren jedoch Ausnahmefälle
  - der Arbeitgeber muss dann wählen, auf wen er eine bestimmte Ermäßigung anwendet
  - die neuen Regeln für die Rangeinstufung im Falle eines simultanen TBE gelten nicht für die Vergangenheit
  - die Anwendung der Ersteinstellungen für denselben Rang innerhalb einer simultanen TBE bleibt möglich, wenn in einer juristischen Einheit dar Recht vor 1. Januar 2022 eröffnet wurde, und dies bei verschiedenen juristischen Einheiten
- das dem 1. Januar 2022 eröffnete Recht auf Erste Einstellungen durch eine Einstellung, die nach der neuen Regelung nicht mehr förderfähig wäre, bleibt erhalten
  - wenn das Recht von einem Flexi-Job-Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2022 eröffnet wurde, kann das Recht von einem regulären Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2021 fortgesetzt werden. Da der Flexi-Job-Arbeitnehmer jedoch nicht mehr zählt, um zu prüfen, ob in den letzten zwölf Monaten eine Beschäftigung für den betreffende Rang bestand, kann das Recht auch wieder eröffnet werden, wenn alle Bedingungen erfüllt sind.

Betrag der Ermäßigung

Pauschale und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und bei vollen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen	absolute Beträge in EUR

1.	G_{18}			4000,00, zeitlich unbegrenzt		
2.	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
3.	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
4.	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
5.	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
6.	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

1. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber genießt die pauschale Ermäßigung **G_{18}** für eine natürliche Person. Dies gilt sowohl für die vor dem 1. Januar 2022 eröffneten Rechte als auch für die ab dem 1. Januar 2022 erfolgten Dienstantritte. Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat angeschlossen ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Anschlusskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines 1. Arbeitnehmers (diese Intervention wird nicht anteilig berechnet).

2. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber erhält für eine natürliche Person eine pauschale Ermäßigung **G_{14}** für bis zu 5 Quartale, dann **G_{15}** für bis zu 4 Quartale und danach eine pauschale Ermäßigung **G_{16}** für bis zu 4 Quartale, die innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem der Arbeitgeber erstmals Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte, in Anspruch genommen werden kann. Der Arbeitgeber bestimmt die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Anspruch nehmen will, sofern er alle Bedingungen für das gewählte Quartal erfüllt. Diese Ermäßigung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn im Quartal mindestens zwei Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

3., 4., 5. und 6. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber erhält für eine natürliche Person eine pauschale Ermäßigung **G_{15}** für bis zu 9 Quartale und **G_{16}** für bis zu 4 Quartale, die innerhalb der 20 Quartale ab dem Quartal, in dem der Arbeitgeber erstmals Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte, in Anspruch genommen werden können. Der Arbeitgeber bestimmt die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Anspruch nehmen will, sofern er alle Bedingungen für das gewählte Quartal erfüllt. Diese Ermäßigung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn im Quartal mindestens 3 bzw. 4, 5 und 6 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – 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 des Anspruchs
1. Arbeitnehmer	Ab 2016	G18 (4000 €)	zeitlich unbegrenzt	3315	/	ja	Einstellungsdatum des ersten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat

Zielgruppen-ermäßigung	Einstellung	Pauschal-betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs-Grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs
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)	/
2. Arbeitnehmer	Ab 2016	G14 (1550 €)	5 Quartale*	3324	/	ja	Einstellungsdatum des zweiten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G15 (1050 €)	4 Quartale*	3325	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3326	/	ja	Wie oben
Dritter Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3333	/	ja	Einstellungsdatum des dritten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	8 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3333	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben
4. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3342	/	ja	Einstellungsdatum des vierten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3342	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben

Zielgruppen-ermäßigung	Einstellung	Pauschal-betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs-Grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs
5. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3352	/	ja	Einstellungsdatum des fünften Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3353	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3352	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3353	/	ja	Wie oben
6. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3360	/	ja	Einstellungsdatum des sechsten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3361	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3360	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3361	/	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.

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.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss, kommen auch in Betracht.

Dies gilt also nur, wenn sich der Lohn des absolut teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Vergleich zu einem anderen Arbeitnehmer **verpflichtend** erhöht wird. Wird der Arbeitsvertrag nachträglich geändert, endet die Verbindlichkeit der Anpassung. Eine Erhöhung oder Verringerung des Leistungsbruchteils, ein Stellenwechsel, die Verlängerung eines Arbeitsvertrags und die Erneuerung eines Arbeitsvertrags sind alles Elemente, die den zwingenden Charakter der Anpassung aufheben.

Aus einer Reihe von Beobachtungen vor Ort geht hervor, dass einige Arbeitgeber dieses System missbrauchen, indem sie es in einem Unternehmen einführen, in dem es nur sehr wenige Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zur Zahl der absoluten Teilzeitbeschäftigten gibt. In einem solchen Fall ist der Beschäftigungseffekt praktisch nicht vorhanden. Wenn in einem solchen Fall die Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte ohne Einbehaltung des vollen Lohnes eingeführt wird, wird das LSS die Situation genauer prüfen und die Verkürzung möglicherweise ablehnen. Das Ziel wäre dann eher, die Lohnkosten zu senken, unter anderem durch eine Beitragsermäßigung.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G_2 ab dem Quartal beantragen, das auf das Quartal folgt, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder die Vier-Tage-Woche eingeführt wird, und zwar 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 „Viertagewoche“ ist Folgendes gemeint: die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit entweder auf vier Arbeitstage pro Woche oder auf fünf Arbeitstage pro Woche, die sich aus drei vollen und zwei halben Arbeitstagen zusammensetzen. Mit „halbem Arbeitstag“ ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Der Arbeitgeber kann ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewoche eingeführt wird, eine Verringerung der G2 beanspruchen, und zwar für:

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G_1 für das Quartal beantragen, in dem der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung wegen der Einführung der Vier-Tage-Woche als auch für die Kürzung wegen der Einführung einer Arbeitszeitverkürzung in Frage kommt. Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Einführung der Vier-Tage-Woche während des gesamten Quartals beibehalten wurde.

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.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G1 für das Quartal beantragen, in dem der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung aufgrund der Einführung der Viertagewoche als auch für die Ermäßigung aufgrund der Einführung einer Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt. Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Einführung der Viertagewoche während des gesamten Quartals beibehalten wurde.

Vollzeitbeschäftigte, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in ein Arbeitsverhältnis eintreten, haben ebenfalls Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer anspruchsberechtigten Kategorie gehören. Das Gleiche gilt für Teilzeitbeschäftigte, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen. Die tatsächliche Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, entscheidet darüber, ob der Arbeitnehmer zu der anspruchsberechtigten Gruppe gehört oder nicht.

Zu erledigende Formalitäten

Wurde aufgrund einer Arbeitszeitverkürzung vor dem 1. Oktober 2003 bereits ein Recht auf die Ermäßigung „kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1. Oktober 2001“ eröffnet, kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung Arbeitszeitverkürzung nicht erneut geltend machen. Ebenso kann die Zielgruppenermäßigung Viertagewoche für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern nicht gewährt werden, wenn vor dem 1. Oktober 2003 bereits das Recht auf die Ermäßigung „Viertagewoche nach dem 1. Oktober 2001“ eröffnet war.

Sowohl die durchschnittliche Anzahl der Stunden vor als auch nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung sollte in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden.

Im Wesentlichen kann dies also von der durchschnittlichen Stundenzahl der Referenzperson (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*) bei der Definition der Beschäftigungslinie abweichen, da hier die Stunden der Ausgleichsruhezeit aufgrund einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden. Weitere Erklärungen zur Erklärungsmethode finden Sie in der Diskussion über die „Meldung von Ausgleichsruhezeit (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*)“.

Das Datum des Inkrafttretens der Regelung ist ebenfalls mitzuteilen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Einführung der Arbeitszeitverkürzung und der 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 des Anspruchs	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

Gesetzliche Arbeitszeit verkürzt auf	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum des Anspruchs	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
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

Block 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 Vollzeitarbeitnehmer vor der Einführung (Feld 00147)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer 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

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 Entleihern zwecks Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit;
- Unterrichtsanstalten für ihr Vertragspersonal für Unterhalt, Verwaltung oder Hilfsarbeiten;
- die Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften und Kirchenfabriken
- die Gemeinden;
- die Interkommunalen Einrichtungen;
- die von Gemeinden abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Gemeinderegien, die Öffentlichen Sozialhilfezentren und die Vereinigungen von Öffentlichen Sozialhilfezentren);
- die lokalen Polizeizonen;
- die Hilfeleistungszonen;
- die Provinzen;
- die von Provinzen abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Provinzialregien).

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 stellte 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 K. E. 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 K. E. 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 Bildungsanstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß K. E. vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme eingestellt werden;
- für **Flandern**: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsbediensteter 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 Vertragsbediensteten 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.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der **Wallonie** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

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.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 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 **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

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 ([2])	Anzahl Quartale G_1 ([2])	Anzahl Quartale G_2 ([2])	LfA-Codes.	Ermäßigungs -Codes
< 45	AKTIVA	936	54	-	9	4.	C5, C6, C38	3202
< 45	AKTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	AKTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210
>= 45	AKTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211

Alter Beschäftigungsbeginn (Jahr)	Maßnahme	Mindestanzahl der Tage ‚arbeitssuchend' (6-Tage-Regelung)	Referenz-periode (Monat) ([1])	Anzahl Quartale G_8 ([2])	Anzahl Quartale G_1 ([2])	Anzahl Quartale G_2 ([2])	LfA-Codes.	Ermäßigungs-Codes
>= 45	AKTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211
< 27	AKTIVA	312	18	12	–	–	C40, C41	3205
< 30	AKTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43	3205

([1]) Monat des Beschäftigungsbeginns nicht mitgeteilt

([1]) Quartal des Beschäftigungsbeginns mitgeteilt

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LfA und bestimmen u. a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscodes berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung.

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).

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.

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 G_1, G_2 oder G_8 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.

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, konnten beim zuständigen regionalen Amt des LfA eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten. **Das LfA gibt ab dem 01. Juli 2019 keine Arbeitskarten mehr ab**.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügte, konnte 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.

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

Betroffene Arbeitgeber

Dies betrifft

- den Staat, die Regionen, Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den o.a. Verwaltungen abhängen,
- die provinzialen und lokalen Verwaltungen,
- 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. September 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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Am **28. Februar 2021** läuft das letzte Programm für den beruflichen Übergang in der Wallonie aus. Das bedeutet, dass diese Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Wallonischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Ab dem 2. Quartal 2021 wird die Zielgruppenermäßigung für die **Wallonie** abgeschafft.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Januar 2021** wird das System der Berufsübergangsprogramme für die **Region Brüssel-Hauptstadt** aufgehoben.

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 (Eingliederungsentschädigung) oder eine Arbeitslosenunterstützung erhält;
    - oder ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung (Eingliederungsentschädigung) 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 (Eingliederungsentschädigung) 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.

Es kommen dieselben Kategorien von Berechtigten auf gesellschaftliche Integration und von Berechtigten auf finanzielle gesellschaftliche Unterstützung, die in einem beruflichen Übergangsprogramm beschäftigt sind, in Betracht.

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°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G_2 für 4 Quartale;
- Kategorie 2°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 8 darauffolgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4folgenden Quartalen und danach G_2 für 8 Quartale;
- Kategorie 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauffolgenden 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 (*https://www.rva.be*).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen ‚Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden‘

Wallonische Region

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit. Der letzte BÜP-Vertrag endet am 28.02.2021.

Langzeitarbeitssuchende – sozialen Eingliederungswirtschaft

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 28.12.1944 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.

Es geht dabei u. a. um die folgenden, als solche anerkannten, Arbeitgeber:

- geschützte und soziale Arbeitsplätze
- Subunternehmen
- Soziale Wohnungsbaugesellschaften und soziale Vermietungsbüros
- Gesellschaften mit sozialer Zielsetzung
- ÖSHZ
- lokale Arbeitsagenturen
- lokale Initiativen zur Entwicklung von Beschäftigung
- Arbeitgeber, die nachbarschaftliche Hilfeleistungen organisieren
- Arbeitgeber, die lokale Dienstleistungswirtschaftsinitiativen einrichten

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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 K. E. 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 Vertragsbediensteter 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 Vertragsbediensteten erhalten hat, erneut einstellt.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SEW“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 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. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Januar 2021** kann die ‚Zielgruppenermäßigung langfristig Arbeitsuchende - SEW' nicht länger für eine Beschäftigung in der **Region Brüssel-Hauptstadt** angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

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.

- Kategorie 1° und 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 2° und 5°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 3° und 6°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den darauffolgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer in Anspruch genommen hat, den er innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des vorherigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, gilt das Arbeitsverhältnis für die Bestimmung des Anspruchs auf die G_1-Ermäßigung und die Anzahl der verbleibenden Quartale des Anspruchs als ununterbrochen. Der Zeitraum der Unterbrechung verlängert also nicht den Zeitraum, in dem Leistungen gewährt werden können.

Zu erledigende Formalitäten

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 sozialen Eingliederungswirtschaft 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. Das ÖSHZ, das eine finanzielle Beteiligung für einen Berechtigten mit Anspruch auf Sozialhilfe oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gewährt, der im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellt wird, muss das regionale LfA-Büro davon mittels eines Musterbriefs des ÖPD Sozialeingliederung in Kenntnis setzen.

Das LfA leitet die Angaben zu den Arbeitnehmern, die Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung haben, an das LSS weiter. Das ÖSHZ, das einem Berechtigten auf gesellschaftliche Integration oder einem Empfänger von finanzieller Sozialhilfe eine finanzielle Intervention gewährt, muss dies dem Regionalbüro des LfA mit einem Schreiben des FÖD Soziale Eingliederung mitteilen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen für langfristig Arbeitssuchende SEW
Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für Langzeitarbeitssuchende - SEW 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:

Wallonische Region, außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft, und Flandern

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs	Ermäßigungsbetrag	Arbeitskarte

Beginn vor 1.1.2004	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale[1]	3240	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale[2]	3241	/	/	ja	
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	3250	/	/	ja	

[1] Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 10 Quartalen

[1] Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 20 Quartalen

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 3240, 3241 und 3250 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit auf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SEW nicht mehr angewendet werden. Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab den Meldungen für das erste Quartal 2019 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs	Ermäßigungsbetrag	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	/

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs	Ermäßigungsbetrag	Arbeitskarte
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale[2]	9001	/	/	ja	/
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	9002	/	/	ja	/

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 9001 und 9002 bei ihrer Angabe automatisch berechnet.

Region Brüssel-Hauptstadt

Ab 1/2021, sind die Ermäßigungscodes SEW 1142, 3240, 3241, 3250 nicht mehr zulässig für die Beschäftigung in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Ermäßigung SEW wird durch einen Zuschuss der Region Brüssel (verfügender Teil Eingliederungsarbeitsplätze in der Sozialwirtschaft) ersetzt und muss folgendermaßen gemeldet werden:

Wert „**B**" Zone 01237 „Regionale Beschäftigungsmaßnahme (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/nextquarter/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/regional_employment_measure.html*)" im Block 90313 Beschäftigung – Erläuterungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen dieser Maßnahme.

Wiedereingliederungsentschädigung

Die Wiedereingliederungsentschädigung des LfA oder der zuständigen Region und der finanzielle Beitrag des ÖSHZ sind Teil des Bruttolohns des ESW-Arbeitnehmers und unterliegen den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Wiedereingliederungsentschädigung oder der finanzielle Beitrag und der übrige Bruttolohn werden in der DmfA mit dem **Lohncode 1** angegeben.

Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976

Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur **ÖSHZ**. Das Zentrum kann die Person selbst beschäftigen oder sie einem dritten Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

ÖSHZ, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag eingestellt haben, können diese folgenden **Drittbenutzern** überlassen:

- einer Gemeinde (der des ÖSHZ oder einer anderen),
- einer GoE oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung,
- ein anderes ÖSHZ,
- einer Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung,
- einer ÖSHZ-Vereinigung;
- ein öffentliches Krankenhaus,
- einem anderen Partner (z. B. Privatunternehmen), der mit dem ÖSHZ einen Vertrag abgeschlossen hat.

Die Bedingungen und die Dauer der Überlassung sind schriftlich festzulegen und vom ÖSHZ, dem Benutzer und dem Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Das Dokument muss vor Beginn der Überlassung fertiggestellt sein und dem Sozialhilferat zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Das ÖSHZ bleibt stets der rechtliche Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der einem Drittbenutzer überlassen wurde.

Die ÖSHZ-Einrichtungen erhalten eine Subvention von der (regionalen) Regierung für die Beschäftigungsdauer und werden von den Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit für diese Arbeitnehmer vollständig freigestellt. Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind von den ÖSHZ für die Durchführung einer Beschäftigungspolitik und die Organisation der Betreuung und Schulung, die den von Artikel-60 betroffenen Personen angeboten werden, zu verwenden.

Betroffene Arbeitnehmer

Das ÖSHZ kann folgende Personen im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes einstellen:

- Personen mit Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen im Sinne des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung (= Personen mit belgischer Staatsangehörigkeit sowie Ausländer, die beim Bevölkerungsregister gemeldet sind);
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind;
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind.

Sind ausgeschlossen:

- die bezuschussten Vertragsbediensteten;
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,
- Asylsuchende.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung ÖSHZ-Beschäftigung Artikel 60“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Betrag der Ermäßigung

Das ÖSHZ hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$ während der gesamten Dauer der Beschäftigung. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Befreiung von der Lohnsteuer beanspruchen zu können, muss das ÖSHZ:

- den korrekten Ermäßigungscode in der DmfA angeben;
- den Nachweis erbringen, dass dieser Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde.

Das ÖSHZ muss zudem einen Sozialarbeiter benennen, der für die Betreuung der beschäftigten Personen bei ihren im Rahmen von Artikel 60, § 7, erbrachten Arbeitsleistungen zuständig ist.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Zielgruppenermäßigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes

Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region oder Deutschsprachige Gemeinden

In der DmfA werden die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- 090 Typ 0 für Handarbeiter
- 400 Typ 0 für Angestellte

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden :

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4500	/	ja

Für die Zielgruppenermäßigung ‚ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7‘ werden keine Mindestleistungen auferlegt.

Die Ermäßigung der sozialen Maribel wird nicht für Arbeitnehmer angewendet, die auf der Grundlage von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 4500 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Flämische Region

Für Arbeitssuchende mit vorübergehender Arbeitserfahrung, die aufgrund von Artikel 60, § 7 **nach dem 01. Januar 2017** in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region angestellt wurden, darf die Zielgruppenermäßigung ‚ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7‘ nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

Junge Arbeitnehmer

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 Jungarbeitnehmerverpflichtung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.html*) 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) 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 die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation in dem Jahr, in dem er 19 Jahre wird, und in den darauffolgenden Jahren zu erhalten, musste **sein Arbeitgeber spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 Jahre 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 dem **01. Juli 2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Flandern** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer' angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.html*)'. Für die jungen Arbeitnehmer, die vor diesem Datum bereits im Dienst waren, sind Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Ab dem **01. Juli 2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der **Wallonie** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer" angewandt werden.

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.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Jugendliche" angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 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 **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Jungarbeitnehmerverpflichtung 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 junge Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag ab dem 1.1.2013 beschäftigt sind, gelten die folgenden Pauschalen, solange die Beschäftigung im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags andauert (die Ermäßigung endet in einem solchen Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird):

- Für alle **jungen Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation**:
  - $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 3 darauffolgenden Quartalen
  - $\mathbf{G_2}$ während der 8 darauffolgenden Quartale. 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.

- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**:
  - $\mathbf{G_8}$ für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauffolgenden Quartale
  - $\mathbf{G_2}$ während der 4 darauffolgenden Quartale.

- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**:
  - **G8** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauffolgenden Quartale
  - $\mathbf{G_2}$ während der 4 darauffolgenden Quartale.

- Für jeden **behinderten (*startingjobobligation-nl_1*)** Arbeitnehmer oder **ausländischen (*startingjobobligation-nl_1*)** Arbeitnehmer, **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**
  - $\mathbf{G_8}$ für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauffolgenden Quartale
  - $\mathbf{G_2}$ für die 4 darauffolgenden Quartale.

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 mittlerer Qualifikation kann also nur auf Jugendliche angewendet werden, die ab dem 1. Quartal 2013 erstmals vom Arbeitgeber eingestellt werden.

Falls der Jugendliche bereits vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, bleiben die früheren Ermäßigungspauschalen und Perioden anwendbar:

- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation,**den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt:
  - **G1** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauffolgenden Quartale
  - $\mathbf{G_2}$ für die darauffolgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

- Für **jeden jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation,** den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt
  - $\mathbf{G_1}$ für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale
  - $\mathbf{G_2}$ für die darauffolgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

- Für jeden **behinderten** Arbeitnehmer oder **ausländischen** Arbeitnehmer, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation,**
  - $\mathbf{G_1}$ den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale
  - $\mathbf{G_2}$ für die darauffolgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

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 **G_1** 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. **Das LfA gibt ab dem 01. Juli 2019 keine Arbeitskarten mehr ab**.

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 bei den Parametern der Beschäftigungszeile auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich handelt. In dem Feld „Anfangsdatum 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 Jungarbeitnehmerverpflichtung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

Zusätzliche Informationen DmfA – 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:

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit auf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für Jungarbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.
Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes bleiben unverändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt von
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	3430	/	ja ab 1/2019	ja	ja	/
Im Dienst ab 01.01.2013 und vor 01.01.2019								
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

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt von
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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.html*)).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3410, 3411, 3412 und 3430 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ausbildungslohn

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten dieses Vertrags einen Teil des Lohns (höchstens 10 %) für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. Der Teil des für die Ausbildung aufgewendeten Lohns wird in der DmfA mit dem Lohncode **42** angegeben.

Junge Arbeitnehmer – Flandern

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 Jungarbeitnehmerverpflichtung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.html*) 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 Jungarbeitnehmerverpflichtung bestehen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung Auszubildende - alternierende Ausbildungen

- Für Einstellungen ab 01.07.2016.
- Es handelt sich um
  - **Lehrlinge alternierende Ausbildung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)** 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 an einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden sind (**DBSO-Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag** (*http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst*)). 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 (*https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen*) 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** (die spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten sind) 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 Auszubildende - alternierende Ausbildungen

- Der junge Arbeitnehmer eröffnet während seiner Beschäftigung im System des alternierenden Ausbildung und der alternierenden Ausbildung das Recht auf eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ (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 gering qualifizierte Jugendliche

- Der gering qualifizierte Jugendliche eröffnet eine Ermäßigung $\mathbf{G_7}$ (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 folgenden Quartale. Die Pauschale $\mathbf{G_7}$ gilt ab dem 1. Quartal 2019 für Neueinstellungen und für die verbleibenden Quartale derjenigen,

die den Anspruch bereits eröffnet haben.
- 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.
- Die anschließende Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis alternativen Lernens oder alternativer Ausbildung (mit einem Teilzeitarbeitsvertrag), wird als Neueinstellung betrachtet.

Übergangsmaßnahme für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation

- Jugendliche mit mittlerer Qualifikation, die bis spätestens 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber eingestellt werden, erhalten für das Einstellungsquartal und die 7 Folgequartale eine weitere Ermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR).
- 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.
- Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis duale oder alternierende Ausbildung (mit einem Teilzeitarbeitsvertrag) wird wie bei der Einführung der ‚Zielgruppenermäßigung für Jugendliche in Flandern' ebenfalls als Neueinstellung betrachtet und nicht als Wiedereinstellung. Wenn diese Neueinstellung nach dem 31. Dezember 2019 liegt, kommt sie nicht für die Übergangsmaßnahme „Zielgruppenermäßigung für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation".

Zu erledigende Formalitäten

- Der Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation sowie der DBSO-Jugendliche (berufliche Ausbildung in Teilzeit) müssen beim VDAB eine elektronische Akte (**Portfolio** (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) anlegen.
- Das Anlegen einer elektronischen Akte beim VDAB ist unabhängig vom Wohnsitz des Jugendlichen obligatorisch.
- Die Jugendverpflichtung bleibt föderal, so dass die Daten in der DmfA weiter erfasst werden müssen (z.B. „behindert" oder „ausländischer Herkunft" im Sinne des einschlägigen Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).
- Die Einhaltung der Jugendverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber zu einer möglichen Sanktionierung des FÖD BASK führen.
- Wenn der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Jugendliche für eine Beschäftigung in einer anderen Region beantragt, muss die Jugendverpflichtung dennoch in ganz Belgien (föderal) erfüllt werden.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Flandern:
https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren. (*https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren*)

Zusätzliche Informationen DmfA – 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 des Anspruchs [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Bescheinigung ausgestellt von
Ab 01.01.2017								
Jugendliche unter Arbeitsvertrag mit alternierender Ausbildung, die nicht in den Anwendungsbereich der „Maribel Sozial“ fallen.	G1 (1000 €)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6311	/	/	ja	nein	VDAB
Ab 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendliche mit geringer Qualifikation	G7 (Saldo)	Quartal der Einstellung [2] + die 7 folgenden Quartale	6300	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche mit mittlerer Qualifikation (spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 7 folgenden Quartale (bis höchstens zum 3. Quartal 2021)	6301	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche Lehrlinge / alternierende Ausbildung	G1 (1000 €)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6310	/	/	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

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

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 6300, 6301, 6310 oder 6311 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Mentoren

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 technischen und beruflichen Sekundarunterricht in Vollzeit 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.

Deutschsprachige 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

- eine mindestens fünfjährige **Berufserfahrung** in dem Beruf vorweisen können, der im Rahmen des Praktikums oder der Ausbildung ganz oder teilweise erlernt wurde, und
- im Besitz eines „Mentor"-**Bescheinigung** sein, das von der zuständigen Gemeinschaft, einer von der zuständigen Gemeinschaft anerkannten Stelle oder einem von der Gemeinschaft oder dem zuständigen sektoralen Fonds errichteten oder anerkannten Ausbildungs- oder Bildungsanbieter 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 der **Wallonie** 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.

Region Brüssel-Hauptstadt

Ab **01. Juli 2018** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt sind, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung Mentoren' angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine Reihe von ‚Mentoren', die bei ihm beschäftigt sind, eine Ermäßigung G_9 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 ‚Dienstantritt 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 der Vereinbarung (falls erforderlich)
- eine Liste der Mentoren, die er beschäftigt
- Nachweis einer Mindestpraxiserfahrung für jeden Mentor
- eine Kopie der Mentor-Bescheinigung für jeden Mentor

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
https://www.vlaanderen.be/mentorkorting (*https://www.vlaanderen.be/mentorkorting*)

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/ (*http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/*)

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für Mentoren
Die Zielgruppenermäßigung für Mentoren wird in der DmfA im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Mentoren	G9 (800 €)	Alle betroffenen Quartale	3800	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 3800 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Umstrukturierung

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 01.01.2018):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar. Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt.

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.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der Wallonie eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

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 Umstrukturierung“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 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 **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Ab **01.01.2018** sind die Lohngrenzen für die Zielgruppenermäßigung absolut festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

Der Referenzquartalslohn darf **nicht über** der Lohngrenze liegen.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauffolgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauffolgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G_2 während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;

Für die Berechnung von G_1 oder G_2 gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

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. 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 **01.10.2017** 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 der Deutschsprachigen 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.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab dem **01. Januar 2019** stellt das LfA 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.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung
Die regionale Zielgruppenermäßigung für die Einstellung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen werden, wird im Block 90109 „Ermäßigung Einstellung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs [2]	Umstrukturierungskarte ausgestellt von
Vor 01.01.2019 eingestellte Arbeitnehmer							
Arbeitnehmer unter 45 Jahren [1], im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 4 folgenden Quartale	3601	/	ja	ja	LfA/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren[1], im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 4 folgenden Quartale	3611	/	ja	ja	LfA/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400 €)	16 darauffolgende Quartale					

[1] Alter am Tag der Einstellung
[2] Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.
[3] Ab dem 01.01.2016 und bis 30.06.2017 stellt FOREM Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region, außer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beschäftigt sind
[4] Seit 01.07.2016 stellt Actiris Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3601 oder 3611 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ständige Arbeitnehmer im Gastgewerbe

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, alle nachfolgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- Sie fallen in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission (302) des Hotel- und Gaststättengewerbes.
- Während der Referenzperiode durchschnittlich höchstens 49 Arbeitnehmer beschäftigen. Dazu wird der Wichtigkeitscode verwendet, wie bei der Berechnung des Beitrags von 1,60 % (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*). 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 Aktivität im Gastgewerbbe ein von der Finanzverwaltung zugelassenes Registrierkassensystem (RKS) benutzen. Auch wenn die Registrierkassen 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 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 Registrierkassensystem oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA). Die Registrierung ist nicht anwendbar für Gelegenheitsarbeitnehmer und Flexi-Arbeitnehmer, die in Dimona pro Tag unter Angabe der Beginn- und Enduhrzeit angegeben werden.
  Achtung: Das Registrierkassensystem (RKS) und das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) ersetzen nicht die Dimona.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung gilt für maximal **5 ständige Vollzeitarbeitnehmer**, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Gastgewerbe fallen. Die Ermäßigung kann nicht für Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe 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.

Zu erledigende Formalitäten

Der Arbeitgeber kann für eine unbegrenzte Anzahl von Quartalen die Ermäßigung beanspruchen:

- **G_9** pro Quartal für Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals weniger als 26 Jahre alt sind.
- **G_{10}** 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 RKS oder ASA (siehe oben) durchführen und über ein vom Finanzamt registriertes Kassensystem verfügen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter https://www.systemedecaisseenregistreuse.be/fr (*http://www.geregistreerdkassasysteem.be/*).

Diese Registrierung ist über die Registrierkasse und/oder ein vom LSS entwickeltes alternatives System in Verbindung mit Dimona möglich:

- Registrierkassensystem (RKS)
  - Die Anfangs- und Endzeit der anwesenden Festangestellten wird wie ein Verkauf erfasst, wobei ein Schlüssel Arbeit IN/Arbeit OUT verwendet und die Sozialversicherungsnummer (ENSS) angegeben wird.
- Registrierung über ein alternatives System (ASA)
  - Der Arbeitgeber kann auch in der Dimona-Meldung die Anfangs- und Endzeit eintragen, wobei eine neue Funktion direkt mit der Periodennummer des betreffenden Arbeitnehmers verbunden ist. Achtung: Dieses System ergänzt die Dimona-Erklärung, ersetzt sie aber nicht.
  - Große Versender können die tägliche Registrierung auch batchweise vornehmen.
- Welches System soll verwendet werden?
  - Welches System Sie verwenden, hängt von Ihrer eigenen Situation ab (z. B. vom Ort der Beschäftigung des Arbeitnehmers). Bei Bedarf können Sie auch beide Systeme kombinieren.

Achtung: Das Registrierkassensystem (GKS) und das alternative Anwesenheitserfassungssystem (ASA) ersetzen Dimona nicht.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung Ermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Gastgewerbe

Ab 1/2014 wird die Zielgruppenermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Gastgewerbe im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung Gastgewerbe*	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.

Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen;
- die Gemeinden;
- die autonomen Gemeinderegien in der Wallonischen und Flämischen Region;
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung;
- die Provinzen;
- die autonomen Provinzialregien und die provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region;
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren;
- die lokalen Polizeizonen;
- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte;
- die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen;
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC).

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2018** kann für Arbeitnehmer, die für eine Beschäftigung im **deutschsprachigen Landesteil** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ angewandt werden.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Flämische Region:

Es werden keine bezuschussten Vertragsbediensteten, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, bei provinzialen und örtlichen Verwaltungen in der **Flämischen Region** beschäftigt. Die Zielgruppenermäßigung kann ab dem **ersten Quartal 2017** in der DmfAPPL-Meldung nicht mehr angewendet werden.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Ab **1. Januar 2022** kann die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ nicht mehr auf Arbeitnehmer angewendet werden, die in der **wallonischen Region (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft)** beschäftigt sind.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Betrag der Ermäßigung

Für BVB wird während der gesamten Dauer der Beschäftigung eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_{13}}$ gewährt. Sie darf auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Für Arbeitgeber der provinzialen und örtlichen Verwaltungen wird eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_{13}}$ für BVB während des gesamten Beschäftigungszeitraums gewährt. Sie kann auch angewandt werden, wenn es während des Quartals keine bezahlten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie gezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVB

Genauere Informationen darüber, wie der Antrag auf Beschäftigung von subventionierten Vertragsbediensteten bei der zuständigen Behörde einzureichen ist, sowie über die Modalitäten der Zahlung und Zuteilung der Prämie erhalten Sie je nach öffentlicher Verwaltung bei den zuständigen Behörden.

1) Öffentliche Verwaltungen der Föderalregierung

Für den Prämienantrag
FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsbedienstete
rue Ernest Blerot 1,1070 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie
Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel.

2) Öffentliche Verwaltungen der Flämischen Gemeinschaft

Für den Prämienantrag
Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle Beschäftigung
Markiesstraat 1, 1000 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie
Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung
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 in 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 Zahlung der Prämie
Brüsseler Regionaldienst für Arbeitsvermittlung
Boulevard Anspach 65, 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von bezuschussten Vertragsbediensteten
In der DmfA werden bezuschusste Vertragsbedienstete 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 beschützenden 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 Geistesarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützenden Werkstätte beschäftigt sind

Ab dem ersten Quartal 2019 dürfen diese Codes für Arbeitnehmer, die auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind, nicht mehr verwendet werden, abgesehen von einigen Ausnahmen (die betroffenen Arbeitgeber wurden von der Deutschsprachigen Gemeinschaft informiert).

Arbeitgeber außer PPL:

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppe BVB[1]	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4000	/	ja

[1] ab 1/2018 nicht mehr zulässig für Arbeitnehmer, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind, und ab 1/2022 nicht mehr zulässig für Arbeitnehmer, die in der Wallonischen Region beschäftigt sind.

Für die Zielgruppenermäßigung BVB sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für bezuschusste Vertragsbedienstete angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 oder 3 (beschützende Werkstätten) 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.

PPL Arbeitgeber:

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss im Block 90109 ‚Ermäßigung Beschäftigung‘ mit folgenden Angaben eingetragen werden:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe BVB[1]	G13 (Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermäßigungsbeitrag)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4001	/	ja

[1] nicht mehr zugelassen für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region oder der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind, und ab 1/2022 für Beschäftigungen in der Wallonischen Region.

Für die Zielgruppenermäßigung BVB sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben.

Die „Maribel Sozial“-Ermäßigung kann mit der Zielgruppenermäßigung für die subventionierten Vertragsbediensteten der Gebietskörperschaften kumuliert werden, aber die Höhe der „Maribel Sozial“-Ermäßigung ist auf die Pauschalbeträge (5,67 % und ggf. 0,40 %) des Beitrags zur Lohnmäßigung begrenzt.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4001 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

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 **G_7** 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 diese Entscheidung – eventuell nach Rücksprache mit dem FÖD Personal und Organisation – treffen.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen Antrag eingereicht werden, dass der König die besonderen Bestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit auf die Personalmitglieder der betreffenden Verwaltung anwendet. Wenn der (föderale) Ministerrat den Antrag der Verwaltung auf Beitritt zum System genehmigt und dies in einem Königlichen Erlass konkretisiert, gelten besondere Bestimmungen der sozialen Sicherheit für die Personalmitglieder, die bei der Verwaltung das Recht auf die Viertagewoche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 angegeben:

- **021** Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Handarbeiter
- **481** Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Angestellte

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)	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

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 Vollarbeitslose sind;
- den Vorteil eines Beschlusses über das 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 der Deutschsprachigen 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.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$ 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 DmfA - 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.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Betroffene Arbeitgeber

Dies sind die anerkannten Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Tageseltern ‚sui generis‘ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*). 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 **G_{11}** 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

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit dem „Maribel sozial“ kumuliert werden.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4400 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zielgruppenermäßigung für Künstler

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*), 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) des Künstlers beträgt mindestens das 3-fache des GDMME, das für den ersten Monat des Quartals anwendbar ist. Ab dem 1. Quartal 2023 beträgt diese Untergrenze 5.864,97 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung $\mathbf{G_{12}}$ wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung $\mathbf{P_g}$ darf für einen Künstler nie mehr als 517,00 EUR pro Quartal und Beschäftigungzeile 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.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Künstler
Ab 1/2014 wird die spezifische Zielgruppenermäßigung für Künstler im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung

Zielgruppenermäßigung Künstler	G12 (726,50 €) begrenzt auf 517 €	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4300	/	ja

Die Zielgruppenermäßigung Künstler kann mit der Strukturermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4200 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um **entlohnte Sportler** und **professionelle Radrennfahrer**. Das Gesetz definiert

- Entlohnter Sportler: „Die Person, die sich in Anwendung des Gesetzes vom 24. Februar 1978 über entlohnte Sportler oder des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge verpflichtet, unter der Verantwortung einer anderen Person gegen Entgelt einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen“.
- Professioneller Radrennfahrer: „Inhaber einer vom Königlichen Belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz als „Elite-Radrennfahrer mit Vertrag““.

Ab dem 1. Januar 2022 werden die Arbeitgeberbeiträge auf der Grundlage der Reallöhne berechnet, allerdings mit einer Zielgruppenermäßigung, um die zusätzlichen Kosten für Sportvereine und -verbände einzudämmen.

Die Ermäßigung gilt nicht für die Arbeitgeberbeiträge von Trainern und Schiedsrichtern, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen, oder in Ausführung eines Arbeitsvertrags. Sie wurden auch nicht vor dem 1. Januar 2022 auf der Grundlage eines Pauschalbetrags berechnet. Die Beiträge werden wie bisher auf der Grundlage ihrer Reallöhne berechnet.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um:

- Arbeitgeber, die der nationalen Paritätischen Kommission für Sport (PK 223) angehören,
- die Sportverbände, Sportzentren und Sportvereine
- und juristische Personen des öffentlichen Rechts, deren Ziel die Förderung des Sports und der Leibeserziehung ist, soweit sie entlohnte Sportler oder professionelle Radrennfahrer beschäftigen.

Betrag der Ermäßigung

Eine Arbeitgeberbeitragsermäßigung **G_{19}** in Höhe von 65 % des Saldos der fälligen Arbeitgeberbeiträge, der nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt, kann angewandt werden.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für Berufssportler
Ab 1/2022 wird die spezifische Ermäßigung für Berufssportler im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA

Zielgruppe Berufssportler	G19 (65 % des Restbetrags der Grundbeiträge der Arbeitgeber ggf. nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4110	/	Ja

P = G

Keine Proratisierung, aber es gelten die Bedingungen der unteren Leistungsgrenze

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4110 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Berufssportler kann mit dem „Maribel Sozial“ kombiniert werden.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

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 **privaten Sektor** kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Lehrlinge, Praktikanten und andere Jugendliche in der Periode, in der sie teilweise 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html*).

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. 1.750,00 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:

- Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrags (Lohncode 3 DmfA) und die davon erfassten Tage;
- Flexi-Lohn (Lohncodes 22 und 23 DmfA) und Überstunden im Gaststättengewerbe (Lohncode 13 DmfA) und die davon erfassten Tage/Stunden;
- Vergütungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6 DmfA);
- Jahresendprämien (13. Monat, Attraktivitätsprämie für Krankenhäuser usw.) bis zur Höhe des monatlichen Referenzgehalts (S), das bei der Berechnung der Kürzung für den Monat, in dem diese Jahresendprämie normalerweise gezahlt wird, berücksichtigt wird
- das einfache Abgangsurlaubsgeld (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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*).

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:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;

mit **unvollständigen** Leistungen:

S = (W/J) x 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) x U

Wobei:

- Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den

Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro 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.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitarbeit leisten;
- Arbeitnehmer, die während des Monats bei dem Arbeitgeber voll- oder teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden zu melden sind. Es betrifft die Arbeitnehmer:
    - der provinzialen und lokalen Verwaltungen,
    - im Hotel- und Gaststättengewerbe
    - mit teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder Unfall bzw. Arbeitsunfall,
    - bei (reglementierter) Unterbrechung der beruflichen Laufbahn - ob teilweise oder nicht,
    - mit Halbzeitfrühpension,
    - „diskontinuierliche“ Arbeitnehmer (Aushilfskräfte, zeitweilige Arbeit, Heimarbeit),
    - mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die nicht die übliche tägliche Dauer 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 Gastgewerbe.

b) Hinweise

- Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Gruppe von Arbeitgebern beschäftigt sind, die vor dem 1. Oktober 2001 die Arbeitszeit verkürzt oder die Viertagewoche eingeführt haben und von denen die Arbeitnehmer eine Intervention zum teilweisen Ausgleich des Lohnausfalls erhalten (Lohncode 5), wird S pauschal auf 80,57 EUR pro Monat gekürzt. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung gemäß Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24. Dezember 2002 infrage kommen.
- 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).

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 **1. Dezember 2022** gelten.

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
? **2.013,64** > **2.013,64** und ? **3.082,66** > **3.082,66**	**247,31** **247,31** - (**0,2313** x (S - **2.013,64**)) **0,00**

Arbeiter(**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)

? **2.013,64** > **2.013,64** und ? **3.082,66** > **3.082,66**	**267,09** **267,09** - (**0,2498** x (S - **2.013,64**)) **0,00**

(*) Unter Angestellten sind Arbeitnehmer zu verstehen, die zu 100 % meldepflichtig sind, also z. B. auch Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.
(**) Unter Arbeitern sind die zu 108 % meldepflichtigen Arbeitnehmer zu verstehen, zu denen z. B. Künstler gehören.

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) x R

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

P= (H/U) x R

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Pro Arbeitnehmer darf die Gesamtermäßigung ab dem 1. November 2022 2.909,52 EUR pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

Wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, der durch einfaches Abgangsurlaubsgeld gedeckt wird, kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag nicht ausreicht, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann dann den übrigen Teil des Arbeitsbonus vom Arbeitnehmerbeitrag des folgenden Monats abziehen. Dies ist jedoch nur innerhalb ein und desselben Quartals möglich.

Beispiele

Die nachstehenden Beispiele beruhen auf den ab 1. Juni 2001 geltenden Zahlen.

Beispiel 1:
Ein **Angestellter** hat in einem bestimmten Monat ein Bruttogehalt von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat hat normalerweise 22 Leistungstage. Er wird mit 19 Tagen garantiertem Monatslohn (Code 1) und drei vom Arbeitgeber nicht bezahlten Krankheitstagen (Code 50) gemeldet.
Sein monatlicher Referenzlohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, d. h. 55,26 EUR (=1.050,00/19 gerundet auf zwei Dezimalstellen) multipliziert mit 22.
Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, d. h. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Der Ermäßigungsbetrag (P) beträgt **48,51 EUR**, d. h. 0,86 (=19/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Lohnzahlung nicht 137,24 EUR (=13,07% von 1.050) Arbeitnehmerbeitrag abzieht, sondern 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Beispiel 2:
Ein **Arbeiter** hat in einem bestimmten Monat einen Bruttolohn von **745,00 EUR** (zu 100 %). In diesem Monat, der normalerweise 22 Leistungstage hat, hat er 15 Tage mit normaler tatsächlicher Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).
Sein monatlicher Referenzlohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, d.h. 49,67 (=745,00/15) multipliziert mit 22.
Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) ist **88,35 EUR** (sein Referenzlohn ist kleiner als 1.147,70 EUR).
Der Ermäßigungsbetrag (P) beträgt **60,08 EUR**, d.h. 0,68 (=15/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Auszahlung des Gehalts nicht 105,16 EUR, d. h. 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %) Arbeitnehmerbeitrag, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08) einbehält.

Zu erledigende Formalitäten

In der technischen Bibliothek (techlib) finden Sie auch ein Programm (Makro) zum Herunterladen, mit dem Sie diese Ermäßigung berechnen können.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Arbeitsbonus
Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Arbeitsbonus wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Arbeitsbonus	siehe oben	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0001	/	Ja

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden (siehe ‚Arbeitsbonus (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html*)‘).

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 **1. Juli 2022**):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 3.391,63 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.973,81 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.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat berechnet, ist aber nicht mit dem Sportbonus (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html*) kumulierbar:

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 nach der Leistung des Arbeitnehmers im jeweiligen Monat berechnet:

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollständiger** Leistung: **P = 133,33 EUR**

mit **unvollständiger** Leistung**: P= (J/D) x 133,33 EUR**

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

P= (H/U) x 133,33 EUR

Es gelten die gleichen Abkürzungen, Definitionen und Modalitäten wie für den Arbeitsbonus.

Bei Vollzeitbeschäftigten, die während des Monats in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, müssen Sie alle Leistungen nur für die Zwecke dieser Ermäßigung in eines der beiden Systeme umwandeln.

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).

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wird, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“ bekommen. Der Arbeitnehmer kann jedoch jederzeit eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“ anfordern, wenn er während der Gültigkeitsdauer den Arbeitgeber wechselt. Die RVA liefert dem LSS die erforderlichen Daten zur Identifizierung des Arbeitnehmers und zur Gültigkeitsdauer der Karte.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Umstrukturierung
Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Umstrukturierung wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Umstrukturierung	133,33 € / Monat	maximal 3 Quartale	601	/	ja

Der Arbeitnehmerbeitrag „Umstrukturierung“ kann zusätzlich zum Arbeitsbonus gewährt werden.

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge - Sportbonus

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um **entlohnte Sportler** und **professionelle Radrennfahrer**. Das Gesetz definiert

- Entlohnter Sportler: „Die Person, die sich in Anwendung des Gesetzes vom 24. Februar 1978 über entlohnte Sportler oder des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge verpflichtet, unter der Verantwortung einer anderen Person gegen Entgelt einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen“.
- Professioneller Radrennfahrer: „Inhaber einer vom Königlichen Belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz als „Elite-Radrennfahrer mit Vertrag““.

Es handelt sich um die Arbeitnehmer des privaten und des öffentlichen Sektors, die zumindest den folgenden Regelungen unterliegen

Dies bedeutet, dass in einigen Fällen der Sportbonus angewandt werden kann, nicht aber der Arbeitsbonus.

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitspflege
- Krankheit und Invalidität - Entschädigungen
- Arbeitslosigkeit

Das heißt, dass in einigen Fällen der Sportbonus angewandt werden kann, nicht aber der Arbeitsbonus.

Die Ermäßigung gilt nicht für die Arbeitnehmerbeiträge von **Trainern** und **Schiedsrichtern**, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen, oder in Ausführung eines Arbeitsvertrags. Sie wurden auch nicht vor dem 1. Januar 2022 auf der Grundlage eines Pauschalbetrags berechnet. Die Beiträge werden wie bisher auf der Grundlage ihrer Reallöhne berechnet.

Betrag der Ermäßigung

Der Sportbonus umfasst 2 Teile:

- einen **monatlichen Pauschalbetrag**, anteilig entsprechend den Leistungen wie dem Arbeitsbonus (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html*)
  - ab dem Jahr, in dem sie >= 19 Jahre alt werden: **281,73 EUR**
  - für die jüngeren Sportler: **137,81 EUR**
- **60 % des Restsaldos** der Arbeitnehmerbeiträge nach Anwendung des Pauschalbetrags und nach Anwendung eines eventuellen Arbeitsbonus.

Der Sportbonus kann auf den Arbeitsbonus aufgeschlagen werden, ist aber nicht mit der Arbeitnehmerbeitragsermäßigung Umstrukturierung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/contributionreduction_restructuring.html*) kumulierbar.

Die Summe aus Arbeits- und Sportbonus darf die fälligen persönlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht übersteigen. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst der Sportbonus begrenzt.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Sportbonus
Ab 1/2022 wird die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Sportbonus im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Sportbonus	Monatliche Pauschale (anteilig) + 60 % auf den Restbetrag der persönlichen Beiträge nach eventueller Anwendung des Arbeitsbonus und der Pauschale	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0610	/	Ja

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor

Betroffene Arbeitnehmer

Dabei handelt es sich um Beschäftigte des privaten und des öffentlichen Sektors, die im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022 als **Pensionierte Leistungen im Pflegesektor** erbringen.

Der Begriff „**Leistungen im Pflegesektor**“ bezieht sich auf Leistungen in den folgenden Bereichen:

- PK 318 (Familien- und Seniorenhilfsdienste - Arbeitgeberkategorien 211 und 611)
- PK 319 (Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden - Arbeitgeberkategorien 062, 162, 462 und 962)
- PK 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste - Arbeitgeberkategorien 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 und 911)
- PK 331 (Flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 122 und 322)
- PK 332 (Französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 022 und 222)
- die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Betreibung von COVID-19-Impfzentren betraut wurden, für alle Tätigkeiten, die mit der Betreibung von Impfzentren zusammenhängen
- die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Kontaktrückverfolgung im Zusammenhang mit dem Coronavirus COVID-19 beauftragt sind
- Öffentliche Pflegeeinrichtungen für ihre Tätigkeiten mit folgenden NACE-Codes:

Einrichtungen und Dienste mit folgenden NACE-Codes:

- 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
- 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
- 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
- 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
- 86109 - Sonstige Krankenhaustätigkeiten
- 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin
- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankenbeförderung
- 86904 - Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pflegetätigkeiten
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
- 87201 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
- 87202 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
- 87203 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87204 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
- 87205 - Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87209 - Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
- 87301 - Tätigkeiten von Altenheimen
- 87302 - Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
- 87303 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
- 87304 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
- 87309 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
- 87901 - Jugendhilfe mit Unterbringung
- 87902 - Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
- 87909 - Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
- 88101 - Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
- 88102 - Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
- 88103 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88104 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88109 - Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
- 88911 - Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- 88912 - Tätigkeiten von Tagesmüttern
- 88919 - Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
- 88991 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88992 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88993 - Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
- 88994 - Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
- 88996 - Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
- 88999 - Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung

Zu den „Leistungen im Pflegesektor“ gehören auch die Leistungen nach PK 322 (Zeitarbeit und anerkannte Unternehmen, die gemeinnützige Arbeiten oder Dienstleistungen erbringen), sofern der Zeitarbeitnehmer bei einem Entleiher beschäftigt ist, der zu einem der oben genannten Sektoren gehört.

Gilt als **Pensionierter**:

- ab dem 1. Juli 2022 ein effektiver Empfänger einer Ruhestands- oder Hinterbliebenenpension
- oder ein effektiver Empfänger einer Ruhestands- oder Hinterbliebenenpension, der das 65. Lebensjahr vor dem ersten Tag des betreffenden Monats vollendet hat.

Betrag der Ermäßigung

Die Befreiung von den persönlichen Beiträgen erfolgt nach Anwendung eines etwaigen Arbeitsbonus.

Die Befreiung gilt für alle Arbeitnehmerbeiträge, die im 3. und 4. Quartal 2022, sowie im 1. Quartal 2023 zu zahlen sind, und zwar sowohl für die normalen Löhne als auch für die gezahlten Prämien, nur für die in diesem Zeitraum zu zahlenden Urlaubsgelder

und/oder Entlassungsentschädigungen.

Zusätzliche Informationen zur DmfA - Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor
Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Pensionierte im Pflegesektor wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor	Saldo der persönlichen Beiträge nach etwaiger Anwendung des Arbeitsbonus.	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0611	/	Ja

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Gemeinnütziger Sektor

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.

Sind ausgeschlossen:

- 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 K. E. 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 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 K. E. 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 K. E. 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“)

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 beschützenden und sozialen Werkstätten (327) und die Werkstätten für angepasste Arbeit;
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden und sozialen Werkstätten und die Werkstätten für angepasste Arbeit (327.01);
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden 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.

Für die Arbeitgeber der provinzialen und lokalen Verwaltungen betrifft es das unter den folgenden NACE-Codes (Anlage 31 der strukturierten Anlagen Glossar) angegebene Personal (*https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl*): 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909,

87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Betroffene Arbeitnehmer

Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht.

Für den privaten Sektor und für den öffentlichen Sektor DmfA muss der Arbeitgeber 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 und Werkstätten für angepasste Arbeit ein Mindestsatz von 33 % erforderlich.

Für den öffentlichen Sektor der provinzialen und lokalen Verwaltungen sind die Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsregelung mindestens 50 % einer Vollzeitstelle im betreffenden Sektor beträgt.

Betrag der Ermäßigung

Die Pauschale beträgt ab **1. April 2022**:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **507,48 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)
- **498,31 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors** fallen
- **540,55 EUR** für Arbeitnehmer, die in einer **anerkannten beschützenden Werkstätte** oder einer **Werkstätte für angepasste Arbeit** beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)
- **504,10 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „„Maribel sozial““-Anwendungsbereich fällt.

Frühere Pauschalen

- 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).
- Ab dem 01. April 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 447,24 EUR für PK, 330,xx, 442,83 EUR für den öffentlichen Sektor und 443,86 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2018 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 468,67 EUR für PK 330,xx, 462,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 465,29 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2019 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 486,05 EUR für PK 330,xx, 478,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 482,67 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 1. Januar 2021 beträgt die Einbehaltung 539,95 EUR für Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützenden Werkstätte oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)

Für die Arbeitnehmer der provinzialen und lokalen Verwaltungen, die unter dem NACE-Code 88995 (beschützende und soziale Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit) aufgeführt sind, gilt weiterhin der Pauschalbetrag für den Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors.

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 ein Arbeitgeber aus dem Privatsektor diese Bedingung erfüllt, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (*http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/*). Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, die an den Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors angeschlossen sind, finden weitere Informationen in den LSS-Anweisungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/procedure_additionalemployement.html*).

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 oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit 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 den folgenden Zielgruppenermäßigungen:

- ‚langfristig Arbeitsuchende‘ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘, ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß K. E. Nr. 474,
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘,
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes‘

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist kumulierbar mit der Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete der kommunale Verwaltungen‘ (K. E. Nr. 474), wird jedoch auf einen Lohnermäßigungsbeitrag von 5,67 % oder 6,07 % begrenzt.

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

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;
- Sciensano

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 Schließungsfonds. 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

Da 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 (*mailto:Pierre.Moortgat@belspo.be*)). Beim LSS können Sie Frau Greta Maes kontaktieren (02/509 38 60 – greta.maes@rsz.fgov.be (*mailto:dirk.vandevenne@rsz.fgov.be*)).

Beteiligung Anschlusskosten Gastgewerbe-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 das Gastgewerbe 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.

Senkung der Arbeitgeberbeiträge Wettbewerbsfähigkeit

> Im Rahmen der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sieht das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 eine Senkung der Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 7,07 % der Nettogrundbeiträge der Arbeitgeber für Q1 und Q2 2023 vor.

Betroffene Arbeitgeber

- Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über Tarifverträge und paritätische Kommissionen fallen

- autonome öffentliche Unternehmen im Sinne von Art. 1 §4 des Gesetzes vom 21. März 1994 und HR Rail
- Öffentliche Pflegeeinrichtungen für ihre Tätigkeiten mit folgenden NACE-Codes:

Einrichtungen und Dienste mit folgenden NACE-Codes:

- 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
- 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
- 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
- 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
- 86109 - Sonstige Krankenhaustätigkeiten
- 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin
- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankenbeförderung
- 86904 - Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pflegetätigkeiten
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
- 87201 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
- 87202 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
- 87203 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87204 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
- 87205 - Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87209 - Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
- 87301 - Tätigkeiten von Altenheimen
- 87302 - Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
- 87303 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
- 87304 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
- 87309 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
- 87901 - Jugendhilfe mit Unterbringung
- 87902 - Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
- 87909 - Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
- 88101 - Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
- 88102 - Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
- 88103 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88104 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88109 - Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
- 88911 - Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- 88912 - Tätigkeiten von Tagesmüttern
- 88919 - Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
- 88991 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88992 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88993 - Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
- 88994 - Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
- 88996 - Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
- 88999 - Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung

Die Ermäßigung kann nicht von Arbeitgebern in Anspruch genommen werden, die eine Verbindung zu einem Steuerparadies haben, entweder durch eine Beteiligung an einem Unternehmen mit Sitz in einem Steuerparadies oder durch Zahlungen an ein solches Unternehmen in Höhe von mindestens 100.000,00 EUR.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, für die Arbeitnehmergrundbeiträge gezahlt werden.

So sind u.a. nicht enthalten:

- Flexijob-Arbeitnehmer
- Studenten unter Solidaritätsbeitrag

Betrag der Ermäßigung

Die Beitragssenkung von 7,07 % wird auf der Grundlage der gesamten Nettoarbeitgeberbeiträge berechnet. Es handelt sich um die Arbeitgeberbeiträge, die auf alle Lohncodes berechnet werden, auf denen die grundlegenden Arbeitgeberbeiträge berechnet werden (Lohncodes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 51, 61, 62, 65 und 66), nach Abzug der geltenden Arbeitgeberbeitragsermäßigungen, mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Pauschale.

Formalitäten

Der Arbeitgeber, der eine Verbindung zu einer Steueroase hat, gibt dies in der DmfA-Erklärung an.

Zusätzliche Informationen DmfA - Erklärung zur Reduzierung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Ermäßigung im Rahmen der Wettbewerbsfähigkeit wird in der DmfA in einem neuen Datenblock „Arbeitgeberentschädigung“ direkt unter dem Block „Arbeitgebererklärung“ gemeldet.

Der neue Block umfasst drei Zonen:

- „Art der Arbeitgeberentschädigung“: Hier wird der Wert „01“ eingetragen;
- „Arbeitgeberentschädigung - Abweichung“ (optional): Hier wird der Wert „01“ eingetragen, wenn eine Verbindung zu einem Steuerparadies besteht;
- „Betrag der Entschädigung“ (optional): Hier wird der berechnete Betrag der Ermäßigung eingetragen.

Originalmeldungen über Batch: Die Ermäßigung wird immer vom LSS neu berechnet und gegebenenfalls durch Systemkorrekturen verbessert. Das LSS nimmt die Berechnung auch dann vor, wenn der Arbeitgeber in den Anwendungsbereich fällt und die Ermäßigung nicht in der ursprünglichen Erklärung angegeben wurde.

Originalmeldungen über das Internet: Die Ermäßigung wird automatisch berechnet, wenn der Arbeitgeber in den Anwendungsbereich fällt, es sei denn, eine Verbindung zu einem Steuerparadies wird angegeben.

Ändernde Meldungen:

- Wenn der Block „Arbeitgeberentschädigung“ nicht angegeben wird, wird der alte Zustand in DBDMFA beibehalten.
- Wenn der Block „Arbeitgeberentschädigung“ angegeben wird, wird der Betrag in der Änderung akzeptiert; das LSS nimmt nachträgliche Neuberechnungen vor, bei denen der Block „Arbeitgeberentschädigung“ reserviert und gegebenenfalls geändert wird.

Ausfüllen der DmfA

DmfA und Capelo

DmfA

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 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 2022 werden die Meldungen der örtlichen und provinzialen Verwaltungen in die DmfA integriert. Quartale ab dem 1. Quartal 2022 werden in der DmfA gemeldet. Die Quartale bis einschließlich des 4. Quartals werden in der DmfAPPL angegeben. Mit anderen Worten: Es gibt eine **Bruchlinie** aus der Sicht der lokalen Verwaltungen.

Beispiele

- Die ursprüngliche Meldung 2021/4 wird im DmfAPPL-Format übermittelt.
- Die ursprüngliche Meldung 2021/1 wird im DmfA-Format übermittelt.
- Eine Änderungsmeldung für das Quartal 2019/1 wird im DmfAPPL-Format übermittelt.
- Eine Änderungsmeldung für das Quartal 2022/1 wird im DmfA-Format übermittelt.

Die bestehenden DmfA-Mechanismen werden so weit wie möglich wiederverwendet. Wenn es eine abweichende Verwaltungspraxis gibt (ohne Rechtsgrundlage für diese Abweichung), dann sollte die bestehende DmfA-Praxis auf die lokalen Verwaltungen angewendet werden.

DmfA Seeleute

Seit dem 1. Januar 2018 ist die Meldung von Seeleuten in das allgemeine System der DmfA integriert. Für sie wurden einige spezifische Bezeichnungen in die Meldung aufgenommen. Während eines Übergangszeitraums kann die Meldung weiterhin in verschiedenen Teilen erfolgen (Landpersonal - Seeleute), was bereits vor 2018 der Fall war.

Capelo Öffentlicher Sektor

Ab dem 1. Quartal 2011 wird die DmfA um drei neue Datenblöcke (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/capelo_yesno.html*) erweitert. Dabei handelt es sich um den Block „**Beschäftigungsdaten des öffentlichen Sektors**“ mit dem darunter liegenden Block „**Tarifgehalt**“ und dem darunter liegenden Block „**Gehaltszuschlag**“.

Diese Blöcke enthalten eine Reihe von Daten, die für die Bestimmung der Ansprüche und die Berechnung der Pensionsbeträge in den Systemen des öffentlichen Sektors erforderlich sind, insbesondere die Daten zu den Tantiemen (Nenner der Laufbahnbruchzahl) und die Daten zu den Gehältern, die als Grundlage für die Berechnung der Pension dienen.

Die neuen Daten, die zu den bereits in der DmfA vorhandenen Daten hinzukommen, werden die Datenbank für die Laufbahn im öffentlichen Sektor ergänzen und die Elemente der elektronischen Pensionsakte des öffentlichen Sektors liefern.

Die neuen Blöcke sind nur für diejenigen Arbeitgeber obligatorisch, die in den Anwendungsbereich von Capelo fallen, d.h. diejenigen, die **Mitarbeiter beschäftigen, die einen Anspruch auf eine Pension in einem Pensionssystem des öffentlichen Sektors eröffnen können,** oder die **die Verwaltung ihrer gesetzlichen Pensionsakten ganz oder teilweise dem Föderalen Pensionsdienst (FPD) anvertraut haben.**

„Personal, das einen Anspruch auf Pension in einem der Pensionssysteme des öffentlichen Sektors erwerben kann“ ist Personal mit einer festen Anstellung oder einer gleichwertigen Anstellung UND zeitweiliges oder vertragliches Personal, das während seiner Laufbahn eine solche Anstellung erhalten kann.

Ab der Meldung für das 4. Quartal 2021 sind die Capelo-Daten für vertragliches Personal fakultativ, ausgenommen

- Die lokalen Mandatsträger (Arbeitnehmerkategorie 404 und 405)
- Die zeitweiligen statutarischen Personalmitglieder im Bildungssektor (Arbeitnehmerstatus ET)
- Die vertraglichen Reservisten bei der Landesverteidigung (Arbeitnehmerstatus RM)
- Die 4 stellvertretenden Bergleute für die Grubenaufsicht, die beim FÖD BASK beschäftigt sind (Arbeitgeberkategorie 042)
-
- Personalmitglieder, die gleichzeitig vertragliche und statutarische Aufgaben wahrnehmen (aber in ihrer statutarischen Funktion abwesend sind, d. h. nicht gleichzeitig als vertraglicher Arbeitnehmer tätig sind).

Von einem ausdrücklich vorgesehenen Ausnahmefall abgesehen, gelten **diese neuen Blöcke nicht für Arbeitgeber des privaten Sektors**. Daher sollten sie ihre DmfA-Meldungen weiterhin **ohne** die vorgenannten Blöcke einreichen.

Für Arbeitgeber, die in den Geltungsbereich von Capelo fallen, sind dagegen die Blöcke „Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor“ und „Tarifgehalt“ **obligatorisch**. Der Block „Gehaltszuschlag“ bleibt fakultativ.

Konzept der DmfA

Konzept

Das Konzept der dreimonatlichen DmfA basiert **ursprünglich** auf dem Grundprinzip, dass alle Angaben jetzt auf dem Niveau des **Arbeitnehmers** erfolgen, also auch die Berechnung der Beiträge (einschließlich der Sonderbeiträge). 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

- Es gibt nur **eine Meldung pro Arbeitgeber** (unabhängig davon, ob es eine oder mehrere Kategoriekennzahlen gibt), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.
- Alle Daten werden **pro Arbeitnehmer** gruppiert, der somit nur einmal identifiziert wird (im Prinzip sind alle Personen, die über DIMONA als beschäftigte Mitarbeiter gemeldet werden, im elektronischen Personalregister enthalten. Bei der Einreichung der Meldung über das Internet werden alle diese Personen angezeigt, so dass sie nicht jedes Mal identifiziert werden müssen).
- Die Identifikation eines Arbeitnehmers erfolgt anhand der **Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit (ENSS)**.
- 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 wenn im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden (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).

Beispiel für eine Änderung des Arbeitsvertrags

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber als Teilzeitarbeiter bis zum 30. April. Ab dem 1. Mai beschäftigt derselbe Arbeitgeber ihn teilzeitlich als Angestellten. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

- 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).

Beispiel für gleichzeitig laufende Verträge Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsangestellte bis zum 30. April. Ab 1. Mai stellt ihn die gleiche Verwaltung auf Teilzeitbasis als Vertragsangestellten ein. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

- Er wird einmal als Person identifiziert.
- Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für die Leistungen als bezuschusster Vertragsangestellter und eine für die Leistungen als Vertragsangestellter (die Beiträge sind verschieden).
- Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als bezuschusster Vertragsangestellter (April) werden auf einer Beschäftigungszeile angegeben. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge (zu einem ermäßigten Beitragsprozentsatz) werden für diese Löhne berechnet.
- Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als Angestellter (Mai–Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge werden für den gesamten Zeitraum berechnet (die Beiträge sind nämlich für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Vertragsangestellter gleich).

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.

Der Begriff Quartal

Die DmfA-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 2. Quartal 2010 angegeben.

Abweichend von oben Stehendem endet das 4. Quartal jeden Jahres am 31. Dezember und beginnt das 1. Quartal jeden Jahres am 1. 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 4. 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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

Für Lehrlinge (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*), Seefischer (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/seafisher.html*) und Heimarbeiter (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html*) 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.

Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen

Die DmfA beruht auf dem Prinzip, dass die Beitragsberechnung (sowohl die der normalen Beiträge als auch der Sonderbeiträge und der Beitragsermäßigungen) auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet werden. Für die nachfolgend genannten Sonderbeiträge darf der Arbeitgeber die Angaben nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer aufteilen, sondern er muss in der Meldung die Gesamtsumme für das gesamte Unternehmen angeben.

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 abfragen.

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.

Arbeitnehmerzeile

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 Existenzsicherung) Weitere Informationen zu bestimmten spezifischen Kategorien von Arbeitgebern finden Sie auf der Seite ‚Arbeitgeberkategorien - Erstellungen, Änderungen und Streichungen (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord/workercategory_specs.html)‘.

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 Anfangsdatum wird – auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt – das Anfangsdatum 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 Anfangsdatum der erste Tag der Zahlungsperiode gemeint, deren Enddatum in das Kalenderquartal fällt. Mit Enddatum ist in diesem Fall der letzte Tag der Zahlungsperiode gemeint, der noch 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.

Bei Fragen zum Ausfüllen der Risikoklasse wenden Sie sich am besten an Ihren Versicherer.

Wenn Sie ein Sportverein sind, müssen Sie immer die Daten für jeden Sportler eintragen. Für diese Gruppe von Arbeitnehmern ist sie auch für die Berechnung des Grundentgelts im Falle eines Arbeitsunfalls unerlässlich.

Dies wird in der ersten vierteljährlichen Erklärung, in der der Arbeitnehmer gemeldet wird, mitgeteilt. Sie muss in den Meldungen der folgenden Quartale nicht wiederholt werden, es sei denn, die Risikoklasse ändert sich. Für Arbeitnehmer, die in einem vorangegangenen Quartal eingetreten sind, werden die Daten also nicht übermittelt, es sei denn, die Risikoklasse des Arbeitnehmers hat sich gegenüber der zuvor mitgeteilten dauerhaft geändert. Es spricht jedoch nichts dagegen, diese Tatsache vierteljährlich mitzuteilen, wenn dies für den Meldepflichtigen einfacher ist.

Dies wird in der ersten vierteljährlichen Erklärung, in der der Arbeitnehmer gemeldet wird, mitgeteilt. Sie sollte in den Meldungen für die folgenden Quartale nicht wiederholt werden, es sei denn, die Risikoklasse ändert sich. Für Arbeitnehmer, die in einem vorangegangenen Quartal in den Dienst eingetreten sind, werden die Daten also nicht übermittelt, es sei denn, die Risikoklasse des Arbeitnehmers hat sich gegenüber der zuvor mitgeteilten dauerhaft geändert. Es spricht jedoch nichts dagegen, diese Daten weiterhin vierteljährlich zu übermitteln, wenn dies für den Meldepflichtigen einfacher ist.

Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals dauerhaft die Risikoklasse, zeigen Sie den Code an, der sich auf den Zustand des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals oder am letzten Tag der Beschäftigung in der betreffenden Arbeitnehmerzeile bezieht. So wird der sitzende Arbeiter, der auf Baustellen arbeitet, als „Arbeiter auf Baustellen“ bezeichnet. Ein sitzender

Arbeitnehmer, der zum sitzenden Angestellten wird, wird als sitzender Arbeitnehmer bezeichnet, wenn er als Arbeitnehmer angemeldet wird, und als sitzender Angestellter, wenn er als Angestellter angemeldet wird.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

- **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 Unternehmen im Gastgewerbe 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.

Arbeiter:

- **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 entlohnten Sportlers.**
- **410: Fußballer ohne Statut eines entlohnten Sportlers**
  mit einem festen Jahreslohn von 1.239,47 EUR oder mehr.
- **411: Fußballer ohne Statut eines entlohnten Sportlers**
  mit einem festen Jahreslohn von weniger als 1.239,47 EUR.
- **412: Anderer Sportler als Fußballer.**

Der Begriff Grenzgänger

Füllen Sie dieses Feld nur aus, wenn der Arbeitnehmer den Steuerstatus eines **Grenzgängers** hat. Dies ist unter anderem deshalb wichtig, weil die Urlaubskassen für Grenzgänger keine Quellensteuer vom Urlaubsgeld einbehalten.

Seit 2004 können nur noch Arbeitnehmer, die in der französischen Grenzregion leben, den Status eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Quellensteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in ihrem Wohnsitzland zahlen. Für Arbeitnehmer, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss daher die Zone „Grenzgänger“ der Arbeitnehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie die vom FÖD Finanzen geforderten Bedingungen erfüllen. Der Eintrag ist nicht mehr vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr den Status eines Grenzgängers hat (z. B. wenn der Arbeitnehmer aus der Grenzregion wegzieht). Arbeitnehmer können auch den Status „Grenzgänger“ haben und als solcher angegeben werden.

Wenn ein Arbeitnehmer zum ersten Mal als „Grenzgänger“ in der DmfA gemeldet wird, muss ein Formular 276 F (ausgefüllt vom Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und der französischen Steuerverwaltung) bei der zuständigen Urlaubskasse abgegeben werden.

Arbeitgeberkategorien - Einrichtungen, Anpassungen und Entfernungen

Auf dieser Seite finden Sie weitere Informationen zu bestimmten Arbeitgeberkategorien als ausklappbares Menü je Kategorie. 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 im abgelaufenen Jahr angegeben.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorien 121, 221, 421, 521, 621, 721: Einrichtung, Anpassung ab 1/2021
Innerhalb der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) wurde beschlossen, das LSS mit der Einziehung des Existenzsicherungsbeitrags und eines Beitrags für zusätzliche Pension zu beauftragen.

Bisher wurden diese Arbeitgeber beim LSS in die Arbeitgeberkategorie 000, 010, 011 (Arbeitgeber auf eigene Rechnung) und die Arbeitgeberkategorie 121 (Arbeitgeber auf Rechnung Dritter, auf die laut Artikel 27 des K. E. vom 28.11.1969 die 22/25-Regelung anwendbar ist).

Je nach Art der ausgeübten Tätigkeiten werden verschiedene Beitragssätze eingeführt. Infolgedessen werden die Arbeitgeber der PK 139 ab dem 01.01.2021 in einer der sechs folgenden Arbeitgeberkategorien untergebracht

Kategorie 121 : Anpassung

Infolge der in der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) am 22.10.2020 geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wurden separate Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitgeber in der Binnenschifffahrt oder Passagierfahrt in einem 40-Stunden-System für Dritte festgestellt.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 1. Januar 2021 mit der Einziehung dieser Beiträge für die Existenzsicherung zugunsten des „Fonds der Rhein- und Binnenschifffahrt“ beauftragt.

Ab dem 1. Quartal 2021 werden die Beiträge eingezogen. Das KAA vom 20.10.2020 bestimmt

- einen Arbeitgeberbeitrag gewöhnliche Existenzsicherung von **23,62 %** der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 820). Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten
- einen Arbeitgeberbeitrag für zusätzliche Pension von **1,85 %** (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 825)
- einen Pauschalbeitrag für gewöhnliche Existenzsicherung von **88,92 €** (WKNGT Beitrag 826).

Es wird ausschließlich der Lohn unter den Lohncodes 1, 3 und 4 berücksichtigt.

Die besondere Berechnung der Beiträge auf 22/25 der angegebenen Arbeitsentgelte bleibt erhalten.

Die bestehende Arbeitgeberkategorie **121** bleibt für die betreffenden Arbeitgeber bestehen.

Kategorie 221: Einrichtung

Infolge der in der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) am 22.10.2020 geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wurden separate Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitgeber im Sektor Kanalarbeit oder Passagierfahrt in einem 38-Stunden-System für Dritte festgestellt.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 1. Januar 2021 mit der Einziehung dieser Beiträge für die Existenzsicherung zugunsten des „Fonds der Rhein- und Binnenschifffahrt“ beauftragt.

Ab dem 1. Quartal 2021 werden die Beiträge eingezogen. Das KAA vom 20.10.2020 bestimmt

- einen Arbeitgeberbeitrag gewöhnliche Existenzsicherung von **15,19 %** der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 820). Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten

- einen Arbeitgeberbeitrag für zusätzliche Pension von **1,85 %** (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 825)
- einen Pauschalbeitrag für gewöhnliche Existenzsicherung von **88,92 €** (WKNGT Beitrag 826).

Es wird ausschließlich der Lohn unter den Lohncodes 1, 3 und 4 berücksichtigt.

Die besondere Berechnung der Beiträge auf 22/25 der angegebenen Arbeitsentgelte bleibt erhalten.

Die neue Arbeitgeberkategorie **221** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Kategorie 421: Einrichtung

Infolge der in der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) am 22.10.2020 geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wurden separate Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitgeber im Sektor Passagierfahrt in einem 40-Stunden-System für eigene Rechnung festgestellt.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 1. Januar 2021 mit der Einziehung dieser Beiträge für die Existenzsicherung zugunsten des „Fonds der Rhein- und Binnenschifffahrt“ beauftragt.

Ab dem 1. Quartal 2021 werden die Beiträge eingezogen. Das KAA vom 20.10.2020 bestimmt

- einen Arbeitgeberbeitrag gewöhnliche Existenzsicherung von **23,62 %** der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 820). Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten
- einen Arbeitgeberbeitrag für zusätzliche Pension von **1,85 %** (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 825)
- einen Pauschalbeitrag für gewöhnliche Existenzsicherung von **88,92 €** (WKNGT Beitrag 826).

Es wird ausschließlich der Lohn unter den Lohncodes 1, 3 und 4 berücksichtigt.

Die neue Arbeitgeberkategorie **421** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Kategorie 521: Einrichtung

Infolge der in der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) am 22.10.2020 geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wurden separate Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitgeber im Sektor Passagierfahrt in einem 38-Stunden-System für eigene Rechnung festgestellt.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 1. Januar 2021 mit der Einziehung dieser Beiträge für die Existenzsicherung zugunsten des „Fonds der Rhein- und Binnenschifffahrt“ beauftragt.

Ab dem 1. Quartal 2021 werden die Beiträge eingezogen. Das KAA vom 20.10.2020 bestimmt

- einen Arbeitgeberbeitrag gewöhnliche Existenzsicherung von **15,19 %** der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 820). Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten
- einen Arbeitgeberbeitrag für zusätzliche Pension von **1,85 %** (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 825)
- einen Pauschalbeitrag für gewöhnliche Existenzsicherung von **88,92 €** (WKNGT Beitrag 826).

Es wird ausschließlich der Lohn unter den Lohncodes 1, 3 und 4 berücksichtigt.

Die neue Arbeitgeberkategorie **521** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Kategorie 621: Einrichtung

Infolge der in der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) am 22.10.2020 geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wurden separate Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitgeber im Sektor Systemschifffahrt festgestellt.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 1. Januar 2021 mit der Einziehung dieser Beiträge für die Existenzsicherung zugunsten des „Fonds der Rhein- und Binnenschifffahrt“ beauftragt.

Ab dem 1. Quartal 2021 werden die Beiträge eingezogen. Das KAA vom 20.10.2020 bestimmt

- einen Arbeitgeberbeitrag gewöhnliche Existenzsicherung von **17,22 %** der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 820). Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten
- einen Arbeitgeberbeitrag für zusätzliche Pension von **1,85 %** (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 825)
- einen Pauschalbeitrag für gewöhnliche Existenzsicherung von **88,92 €** (WKNGT Beitrag 826).

Es wird ausschließlich der Lohn unter den Lohncodes 1, 3 und 4 berücksichtigt.

Die besondere Berechnung der Beiträge auf 22/25 der angegebenen Arbeitsentgelte bleibt erhalten.

Die neue Arbeitgeberkategorie **621** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Kategorie 721: Einrichtung

Infolge der in der Paritätischen Kommission für die Binnenschifffahrt (PK 139) am 22.10.2020 geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wurden separate Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitgeber im Sektor Schleppschifffahrt festgestellt.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 1. Januar 2021 mit der Einziehung dieser Beiträge für die Existenzsicherung zugunsten des „Fonds der Rhein- und Binnenschifffahrt“ beauftragt.

Ab dem 1. Quartal 2021 werden die Beiträge eingezogen. Das KAA vom 20.10.2020 bestimmt

- einen Arbeitgeberbeitrag gewöhnliche Existenzsicherung von **4,17 %** der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 820). Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten
- einen Arbeitgeberbeitrag für zusätzliche Pension von **1,85 %** (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers mit Arbeitsvertrag (WKNGT Beitrag 825)
- einen Pauschalbeitrag für gewöhnliche Existenzsicherung von **88,92 €** (WKNGT Beitrag 826).

Es wird ausschließlich der Lohn unter den Lohncodes 1, 3 und 4 berücksichtigt.

Die besondere Berechnung der Beiträge auf 22/25 der angegebenen Arbeitsentgelte bleibt erhalten.

Die neue Arbeitgeberkategorie **721** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorien 029, 129, 229: Einrichtung, Anpassung ab 2/2019

Kategorie 229: Einrichtung

Infolge des kollektiven Arbeitsabkommens vom 21.09.2017, der in der Paritätischen Unterkommission für den Holzhandel**(PK 125.03**) abgeschlossen wurde, wurde ein separater Arbeitgeberbeitrag für die Arbeitgeber festgelegt, die der Paritätischen Unterkommission für den Holzhandel angehören.

Das LSS ist ab dem 01. April 2019 mit der Einziehung dieses Beitrags für die Existenzsicherung zugunsten des „Existenzsicherungsfonds für Sägewerke und anverwandte Handwerke“ beauftragt.

Das KAA vom 21.09.2017 einen Arbeitgeberbeitrag von **15,50 %** der Bruttolohnmasse der Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag. Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag inbegriffen.

Die neue Arbeitgeberkategorie **029** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Da heute alle Arbeiter in dieser Kategorie (mit Ausnahme der Lehrlinge) den Beitrag zum Existenzsicherungsfonds für Sägewerke und anverwandte Handwerke unterliegen, ist eine Unterscheidung in dieser Kategorie nicht mehr notwendig. Ab 2/2019 werden die

Arbeitnehmerkennzahlen 014 und 026 abgeschafft und alle müssen mit der **Arbeitnehmerkennzahl** 015 **oder 027** gemeldet werden.

Kategorie 129: Einrichtung

Gemäß dem Kollektiven Arbeitsabkommen vom 30.11.2018, der in der Paritätischen Unterkommission für Sägewerke und verwandte Industrien (**PK 125.02**) abgeschlossen wurde, wurde für Arbeitgeber, die unter die Paritätische Unterkommission für Sägewerke und anverwandte Handwerke fallen, ein gesonderter Arbeitgeberbeitrag festgelegt

Ab dem 1. April 2019 ist das Landesamt für soziale Sicherheit für die Erhebung dieses Beitrags für die Existenzsicherung zugunsten des „Existenzsicherungsfonds für Sägewerke und anverwandte Handwerke“ zuständig.

Das KAA vom 30.11.2018 sieht ab dem 2. Quartal 2019 einen Arbeitgeberbeitrag von **12,47 %** der Bruttolohnsumme der Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag vor. Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten.

Die neue Arbeitgeberkategorie **129** wird den betroffenen Arbeitgebern zugewiesen.

Kategorie 229: Einrichtung

Gemäß dem Kollektiven Arbeitsabkommen vom 21.09.2017, der in der Paritätischen Unterkommission für den Holzhandel (PK **125.03**) abgeschlossen wurde, wurde für Arbeitgeber, die unter die Paritätische Unterkommission für den Holzhandel fallen, ein gesonderter Arbeitgeberbeitrag festgelegt

Ab dem 1. April 2019 ist das Landesamt für soziale Sicherheit für die Erhebung dieses Beitrags für die Existenzsicherung zugunsten des „Existenzsicherungsfonds für den Holzhandel“ zuständig.

Das KAA vom 21.09.2017 sieht einen Arbeitgeberbeitrag von **10,78 %** der Bruttolohnsumme der Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag vor. Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten.

Die neue Arbeitgeberkategorie **229** wird den betroffenen Arbeitgebern zugewiesen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 118: Einrichtung ab 3/2019

Kategorie 118: Einrichtung

Gemäß dem Kollektiven Arbeitsabkommen vom 07.02.2019, der in der Paritätischen Kommission für die Keramik-Industrie (**PK 113**) abgeschlossen wurde, wurde für Arbeitgeber, die unter die Paritätische Unterkommission für die Keramik-Industrie fallen, mit Ausnahme der Paritätischen Unterkommission für Dachziegeleien (PUK 113.04) ein gesonderter Arbeitgeberbeitrag festgelegt

Ab dem 1. Juli 2019 ist das Landesamt für soziale Sicherheit für die Erhebung dieses Beitrags für die Existenzsicherung zugunsten des „Existenzsicherungsfonds für die Keramik-Industrie“ zuständig. Der Beitrag für Risikogruppen ist in diesem Beitrag enthalten.

Ab dem 3. Quartal 2019 wird ein Beitrag zugunsten von Risikogruppen erhoben. Das KAA vom 07.02.2019 sieht einen Arbeitgeberbeitrag von 1,20 % der Bruttolohnsumme der Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag im 3. und 4. Quartal 2019 vor. Ab dem

ersten Quartal 2020 wird der Beitrag 0,60 % betragen.

Die neue Arbeitgeberkategorie **118** wird den betroffenen Arbeitgebern zugewiesen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorien 125, 511, 512, 812, 822, 830: Einrichtung und Anpassung ab 3/2019

Das Kollektive Arbeitsabkommen vom 12. November 2018, das in der Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste (**PK 330**) geschlossen wurde, führt einen separaten Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung des zweiten Pensionspfeilers für Arbeitgeber ein, die zu den folgenden Sektoren gehören, die in die Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft und/oder der Flämischen Gemeinschaftskommission fallen:

- Privatkrankenhäuser
- Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, Tagespflegestätten, betreute Wohnungen und Tagesstätten für Betagte
- psychiatrische Pflegeheime
- Initiativen für begleitetes Wohnen
- Die Rehabilitationszentren mit Ausnahme der Einrichtungen, mit denen der Versicherungsausschuss des LIKIV auf Vorschlag des Ärztekollegiums und der Direktoren eine Vereinbarung in Anwendung von Artikel 22, 6° des Gesetzes über die Pflichtversicherung für medizinische Versorgung und Leistungen, koordiniert am 14. Juli 1994, geschlossen hat und die nicht unter die Anwendung von Artikel 5, § 1, I, 5° des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Einrichtungen fallen.

Ab dem 1. Juli 2019 ist das Landesamt für soziale Sicherheit für die Erhebung dieses Beitrags zuständig, um den zweiten Pensionspfeiler zugunsten des „Sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren“ zusätzlich zu finanzieren. Im 3. und 4. Quartal 2019 wird ein Beitrag von **0,46 %** des Bruttobetrags der Entlohnungen (einschließlich des Beitrags von 8,86 %) erhoben.

Um die Arbeitgeber zu unterscheiden, die diesen Beitrag schulden, wurden ab 3/2019 neue Kategorien geschaffen.

Kategorie 125: Einrichtung

Die Arbeitgeberkategorie 125 wird den Privatkrankenhäusern und psychiatrischen Pflegeheimen unter der Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft und/oder der Flämischen Gemeinschaftskommission zugewiesen, die unter Paritätische Unterkommission **330.01.10** für Privatkrankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime (früher Kategorie 025) fallen.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Beiträge an den Sozialfonds für Privatkrankenhäuser (820/830) und an den Sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren (825/835) zu leisten.

Kategorie 812: Einrichtung

Die Arbeitgeberkategorie **812** wird den Privatkrankenhäusern und psychiatrischen Pflegeheimen unter der Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft und/oder der Flämischen Gemeinschaftskommission zugeordnet, die unter die Paritätische Unterkommission **330.01.10** für Privatkrankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime fallen.
Diese Arbeitgeberkategorie ist ausschließlich der Meldung von **bezuschussten Vertragsbediensteten** vorbehalten, für die der **IHF** (Interministerieller Haushaltsfonds) eine Zulage gewährt und die in den Krankenhäusern gemäß dem Gesetz vom 7.8.87 beschäftigt sind (ehemals Kategorie 111).

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Beiträge an den Sozialfonds für Privatkrankenhäuser (820/830) und an den Sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren (825/835) zu zahlen.

Kategorie 830: Einrichtung

Die Arbeitgeberkategorie **830** gilt für Seniorenheime, Alten- und Pflegeheime, Tagespflegestätten, betreute Wohnheime, Tagesstätten für Betagte unter der Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft und/oder der Flämischen Gemeinschaftskommission, die unter die Paritätisch Unterkommission **330.01.20** für Altenheime, Alten- und Pflegeheime, Tagespflegestätten und Tagesstätten für Betagte fallen (ehemals Kategorien 311 oder 330).

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Beiträge an den Sozialfonds für private Seniorenheime sowie Erholungs- und Pflegeheime (820/830) und an den Sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren (825/835) zu zahlen.

Kategorie 822: Einrichtung

Die Arbeitgeberkategorie **822** ist für Initiativen im Bereich des beschützten Wohnens vorgesehen, die in die Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft und/oder der Flämischen Gemeinschaftskommission fallen, die unter die Paritätische Unterkommission **330.01.51** (ehemals Kategorie 522) fallen.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Beiträge an den Sozialfonds für Gesundheitseinrichtungen und -dienste (820/830) und an den Sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren (825/835) zu zahlen.

Kategorie 511: Anpassung

Die Arbeitgeberkategorie **511** wird für autonome Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder autonome niederländischsprachige Rehabilitationszentren in der Region Brüssel-Hauptstadt beibehalten, die von einem gemeinschaftlichen oder regionalen Fonds oder einer Einrichtung für die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen oder deren Rechtsnachfolgern abhängen. (Paritätische Unterkommission **330.01.41**).

Die Arbeitgeber sind nicht beitragspflichtig für Risikogruppen (852) und für vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose (859), aber sie sind ab dem 01.07.2019 beitragspflichtig für den Sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren.

Kategorie 512: Einrichtung

Die neue Arbeitgeberkategorie **512** wird ab dem 01.07.2019 den autonomen Rehabilitationszentren (Paritätische Unterkommission **330.01.41**) in der Flämischen Region oder den autonomen niederländischsprachigen Rehabilitationszentren in der Region Brüssel-Hauptstadt gewährt, die föderal bleiben und nicht zum sektoralen Sparfonds der föderalen Sektoren beitragen müssen.

Auch für Risikogruppen (852) sowie für vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitslose (859) müssen Arbeitgeber keine Beiträge zahlen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 293: Einrichtung ab 1/2020

Kategorie 293: Einrichtung

Infolge des KAA vom 13.11.2019, das in der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft (**PK 144**) geschlossen wurde, wurde ein spezifischer Arbeitgeberbeitrag für die Arbeitgeber eingebaut, die unter die Paritätische Kommission für Landwirtschaft fallen und deren Hauptaktivität aus dem Flachsanbau, dem Hanfanbau und der ersten Verarbeitung von Flachs und/oder Hanf besteht.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 01. Januar 2020 mit der Einziehung dieses Beitrags für die Existenzsicherung zugunsten des „Existenzsicherungs- und Sozialfonds für die Landwirtschaft“ (Flachssektor) beauftragt.

Das KAA vom 13.11.2019 setzt diesen Arbeitgeberbeitrag auf **1,17 %** der Bruttolohnsumme erhöht um 8 % für die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag als Handarbeiter fest. Der Beitrag für Risikogruppen von 0,15 % ist in diesem Beitrag inbegriffen.

Das KAA vom 13.11.2019, das von der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft (**PK 144**) geschlossen wurde, bestimmt, dass der Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber unter die ehemalige PK 120.02 fiel und dessen Hauptaktivität aus dem Flachsanbau, dem Hanfanbau und der ersten Verarbeitung von Flachs und/oder Hanf besteht und der ab dem 01. Juli 2019 zur PK 144 zählt, an den sektoriellen Pensionsplan der PK 144 angeschlossen wird.

Das Landesamt für Soziale Sicherheit ist ab dem 01. Januar 2020 mit der Einziehung dieses Beitrags für den zweiten Pfeiler des Pensionsfonds PK144 beauftragt.

Dieser Beitrag beträgt (einschließlich des Beitrags von 8,86 %):

- im 1. und 2. Quartal 2020, **4,20 %** der Bruttolohnsumme erhöht um 8 % für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag als Arbeiter
- ab dem 3. Quartal 2020, **4,17** % der Bruttolohnsumme erhöht um 8 % für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag als Arbeiter

Die neue Arbeitgeberkategorie **293** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Arbeitgeber in dieser Kategorie können Gelegenheitsarbeiter mit einer Pauschale angeben. Diese Arbeitnehmer werden mit der Funktionsnummer 91 „Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft“ gemeldet.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 573: Einrichtung ab 1/2015

Kategorie 573: Einrichtung

Der Königliche Erlass vom 30. Dezember 2014, veröffentlicht am 20.01.2015, erweitert den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission von den geschützten Arbeitsplätzen und den sozialen Arbeitsplätzen (PK 327) auf die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer „Initiative zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Sektor der Nachbarschaftshilfe mit einem gesellschaftlichen Zweck“ (**IDESS**) beschäftigt sind, anerkannt und/oder bezuschusst von der Wallonischen Region, in Form einer Gesellschaft mit sozialem Augenmerk, ausgenommen der vorgenannten Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt werden, die unter die Paritätische Kommission für die Dienste der Familien- und Seniorenhilfe oder die Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor fallen. Diese Arbeitnehmer fallen derzeit nicht in den Anwendungsbereich einer paritätischen Unterkommission der PK 327, sondern in den Anwendungsbereich des „Maribel sozial“.

Es wird kein Beitrag zum Fonds für Existenzsicherheit geschuldet.

Die Arbeitgeberkategorie **573** wird den betroffenen Arbeitgebern ab 1/2016 zuerkannt, aber rückwirkend ab 1/2015.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorien 007,121, 021: Einrichtung, Streichung ab 1/2016

Kategorie 007: Einrichtung

Das kollektive Arbeitsabkommen vom 09. Juli 2015, das im Rahmen der Paritätischen Kommission zur Vermittlung in Bank- und Anlagedienstleistungen (PK 341) geschlossen wurde, führt einen Beitrag für die Finanzierung des Sozialfonds „SOFUBA“ ein.

Das LSS wird ab dem 01. Januar 2016 mit der Einziehung dieses Beitrags von **0,55 %** beauftragt, der an den Sozialfonds SOFUBA (Arbeitnehmerkennzahlen **820/830**) gezahlt werden wird. Während des gesamten Jahres 2016 beträgt dieser Beitrag 0,87 %.

Andererseits führt ein anderes kollektives Arbeitsabkommen vom 09. Juli 2015, das im Rahmen der Paritätischen Kommission zur Vermittlung in Bank- und Anlagedienstleistungen (PK 341) geschlossen wurde, einen Beitrag, der ebenfalls vom LSS eingezogen wird, zugunsten von Risikogruppen ein, welcher für das Jahr 2016 **0,15 %** beträgt und für die ersten beiden Quartale 2017 0,10 %.

Die Arbeitgeberkategorie **007** wird ab dem ersten Quartal 2016 den Arbeitgebern zugewiesen, die von PK 341 abhängen.

Kategorie 121: Einrichtung und Streichung der Kategorie 021

Ab dem 1. Januar 2016 werden Arbeitgeber in der Binnenschifffahrt von ihren Verpflichtungen zur Meldung und Bezahlung von Sozialversicherungsbeiträgen an die Besondere Verrechnungskasse für Familienentschädigungen der Unternehmen für die Binnenschifffahrt (KB4-MZB) befreit. Ab der DmfA für das erste Quartal 2016 müssen diese Arbeitgeber die Leistungen und Entschädigungen der Arbeitnehmer direkt beim LSS angeben und die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen (siehe oben).
Die besondere Berechnung der Beiträge auf 22/25 der angegebenen bleibt erhalten.

Die Arbeitgeberkategorie **021** wird gestrichen und die neue Kategorie **121** wird den betreffenden Arbeitgebern zugewiesen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorien 596, 898, 962: Einrichtung ab 2/2016

Kategorie 596: Einrichtung

Im Rahmen der Umverteilung der sozialen Lasten kraft dem Gesetz vom 26. Dezember 2015 mit Maßnahmen zur Verstärkung der Schaffung von Arbeitsplätzen („Tax shift“) genießen einigen Einrichtungen den öffentlichen Nutzen dieser Umstrukturierung für ihre Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind.

Ab dem zweiten Quartal 2016 erhalten diese Arbeitnehmer Anspruch auf die Strukturermäßigung (*structuralreduction*) der Kategorie 1 und demzufolge wird für diese Arbeitnehmer ein geringerer Arbeitgeberbeitrag geschuldet.

Die Kategorie **596** wird diesen Arbeitgebern ab dem zweiten Quartal 2016 zugewiesen.

Kategorie 962: Einrichtung

Im Rahmen des Tax shift gilt die Ermäßigung der Grundbeiträge des Arbeitgeberbeitrags kraft dem Gesetz vom 26. Dezember 2015 mit Maßnahmen zur Verstärkung der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Kaufkraft nicht für Arbeitgeber, die Anspruch auf die Maribel Sozial haben (Kategorie 2 der Strukturermäßigung (*structuralreduction_1*)).

Einige Arbeitgeber, die unter die Paritätische Kommission 319 für Erziehungs- und Wohnungseinrichtungen und -dienste fallen, wurden bislang unter einer allgemeinen Kategorie identifiziert. Da PK 319 ebenfalls Anspruch auf die Anwendung von Maribel Sozial hat, bleiben die Beitragssätze dieselben und wird eine neue spezifische Kategorie geschaffen, um sie unterscheiden zu können.

Die Kategorie **962** wird ab dem zweiten Quartal 2016 den Arbeitgebern von **PK 319** zugewiesen, die bislang unter der Kategorie 000 oder 010 eingetragen waren.

Kategorie 898: Einrichtung

Im Rahmen des Tax shift gilt die Ermäßigung der Grundbeiträge des Arbeitgeberbeitrags kraft dem Gesetz vom 26. Dezember 2015 mit Maßnahmen zur Verstärkung der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Kaufkraft nicht für Arbeitgeber, die nicht unter die Kategorie 1 oder 3 der strukturellen Ermäßigung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*) fallen.

Hinsichtlich der Fonds oder der Drittzahler, die unter den Kategorien 099 oder 299 eingetragen sind, ist die Situation des Arbeitgebers, für den sie eintreten, entscheidend.

Ab dem zweiten Quartal 2016 wird den Fonds oder den Dritten, die Arbeitgebern Vorteile gewähren, wobei die Gesamtheit der Arbeitnehmer nicht unter die Kategorie 1 oder 3 der Strukturermäßigung fällt, eine neue Kategorie **898** zugewiesen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 139: Einrichtung ab 3/2017

Kategorie 139: Einrichtung

Der kollektive Arbeitsvertrag vom 07. März 2017, der im Schoß der ergänzenden paritätischen Kommission für den nichtkommerziellen Sektor (**PK 337)** geschlossen wurde, führt einen Beitrag zur Förderung der Bildungs- und Risikogruppen ein.

Das LfA wird ab dem 01. Juli 2017 mit der Eintreibung dieses Beitrags in Höhe von **0,20 %** für das dritte und vierte Quartal 2017 und des Beitrags von 0,10 % für die vier Quartale 2018 beauftragt.

Die Krankenkassen, die freien Universitäten und alle Unternehmen, die am 01. Januar 2017 bereits über einen kollektiven Arbeitsvertrag in Bezug auf die Bildung von Risikogruppen verfügten, sind von der Gültigkeit dieses kollektiven Arbeitsvertrages nicht betroffen.

Die Kategorie **139** wurde Arbeitgebern zugewiesen, die von **PK 337** abhängen, die den Beitrag schulden.

Hinweis: Die Arbeitgeber von Hauspersonal, die in die **Kategorie 039** eingetragen sind und die von PK 337 abhängen, müssen auch diesen Beitrag zahlen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorien 030, 730: Einrichtung, Streichung ab 4/2017

Kategorie 030: Anpassungen - Kategorie 730: Streichung

Infolge des Königlichen Erlasses vom 08. Juni 2017 (B. S. vom 23. Juni 2017) werden die Sparkassen auf PK 310 übertragen, die bis dahin für den Bankensektor zuständig war. Der Zuständigkeitsbereich von PK 310 wird ab dem 01.07.2017 um die Sparkassen erweitert.

Ab dem 01.10.2017 gehen die Gesellschaften für Hypothekendarlehen und Kapitalisierung auf PK 100/200 über.

Die Arbeitgeberkategorie 010/210 wird den beteiligten Arbeitgebern ab 01.10.2017 zugewiesen.

Demzufolge wie ab dem 01.10.2017 PK 308 aufgehoben und die Kategorie 730 gestrichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 105, 205, 305 und 405: Anpassung ab 1/2018
Kategorien 105, 205, 305 und 405: Schaffung

Ab 01.01.2018 wurden in der DmfA neue Kategorien im Hinblick auf die Integration der Seeleute geschaffen, die zuvor bei der Hilfs- und Versorgungskasse für Seeleute (HVKS) gemeldet wurden.

- Kategorie 105: für Reeder, die fahrendes Personal in der Handelsschifffahrt beschäftigen (PK 316)
- Kategorie 205: für Reeder, die fahrendes Personal in der Baggerfahrt beschäftigen (PK 316)
- Kategorie 105: für Reeder, die fahrendes Personal in der Seeschleppfahrt beschäftigen (PK 316)
- Kategorie 405: diese Kategorie ist ausschließlich für die Meldung der von den Seeleuten aufgenommenen Urlaubstage vorbehalten (PK 316)

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 069 - 169: Anpassung ab 1/2018
Kategorien 069-169: Anpassung

Bis 31.12.2017 war die Paritätische Kommission für das Pelz- und Ledergewerbe und Ersatzprodukte in verschiedene Unterkommissionen unterteilt:

- 128.01: Paritätische Unterkommission für die Ledergerberei und den Handel mit Rohleder und Pelzen
- 128.02: Paritätische Unterkommission für die Schuhindustrie, die Stiefelmacher und die Maßarbeiter
- 128.03: Paritätische Unterkommission für Täschnerwaren und das Handschuhgewerbe
- 128.05: Paritätische Unterkommission für die Sattlerei, die Fertigung von Gürteln und Industrieprodukten aus Leder

Ab 01.01.2018 werden diese Unterkommissionen aufgelöst und in die PK 128 übertragen.

Das KAA vom 06.09.2017 schafft einen neuen „Fonds für das Pelz- und Ledergewerbe und Ersatzprodukte“, der den verschiedenen bestehenden Fonds in den Unterkommissionen nachfolgt.

Ab dem Jahr 2018 ist das LSS mit einer Erhebung der Beiträge für diesen FBZ und die Beiträge verantwortlich

- 1,65 % für Arbeitgeber in der Schuhindustrie
- 0,80 % für andere Arbeitgeber der PK 128.

Die bereits bestehenden Kategorien 069 und 169 bleiben erhalten, erhalten aber die folgende neue Definition:

- **Kat 069:** für Arbeitgeber in der Schuhindustrie (ohne PUK 128.02) (PK 200 - vorgesehen für Angestellte)

- **Kat 169**: für alle anderen Arbeitgeber, die von der PK 128 anhängen (ohne PUK 128.01, 128.03, 128.05) (PUK 201 - Einzelhandel, vorgesehen für Angestellte).

Wenn die PK für Angestellte bei einem Arbeitgeber nicht anwendbar ist, muss für die Angestellten eine zusätzliche Kategorie beim Identifikationsdienst beantragt werden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 032: Anpassung ab 2/2018
Kategorien 032: Anpassung

Kategorie 032 - Anpassung

Das Gesetz vom 15.01.2018 mit verschiedenen Arbeitsbestimmungen (BS vom 05.02.2018) erweitert die Anwendung des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen auf diplomatische Vertretungen, Vertretungen bei internationalen Organisationen mit Sitz in Belgien und konsularische Vertretungen.

Infolgedessen fallen diese Arbeitgeber nun als nichtkommerzielle Organisation unter die **Paritätische Kommission 337**.

Für diese Arbeitgeber wird unter der Kategorie 032 ab 2/2018 ein Beitrag in Höhe von 0,10 % erhoben, der für den ergänzenden Sozialfonds für den nichtkommerziellen Sektor bestimmt ist.

Arbeitgeber, die nicht unter PK 337 fielen und der Kategorie 032 zugeordnet wurden, wurden in andere Kategorien übertragen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 673: Einrichtung ab 1/2019

Kategorie 673: Einrichtung

Gemäß dem Erlass der flämischen Regierung vom 17.02.2017 zur Umsetzung des Dekrets „Werkstätten für angepasste Arbeit“ vom 12.7.2013 fallen Arbeitgeber, die als „**Werkstätte für angepasste Arbeit**“ tätig sind, unter die „Paritätische Unterkommission für den flämischen Sektor der geschützten Werkstätten, sozialen Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit“ (PK 327.01).

Für diese Arbeitgeber gilt der „Maribel sozial“; für die strukturelle Ermäßigung fallen sie in die Kategorie 2. Sie schulden jedoch keinen Existenzsicherungsbeitrag, wohl aber einen Beitrag für den 2. Pensionspfeiler.

Vor dem 1.1.2019 anerkannte geschützte und soziale Werkstätten behalten ihre Eigenschaft und verbleiben in den Kategorien 473 oder 373.

Die Arbeitgeberkategorie **673** wird den betreffenden Arbeitgebern ab 01.01.2019 zugewiesen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 673: Einrichtung ab 2/2022
Gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen vom 01.10.2021, das in der Paritätischen Unterkommission für die anerkannten Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau der Flämischen Region (**PK 339.01**) geschlossen wurde, wurde für die Arbeitgeber, die der Paritätischen Unterkommission für die anerkannten Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau der Flämischen Region angehören, ein separater Arbeitgeberbeitrag festgelegt.

Ab dem 1. April 2022 ist das Landesamt für Soziale Sicherheit für den Einzug dieses Beitrags für die Existenzsicherung zugunsten des „Sozialfonds für die anerkannten Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau der Flämischen Region“ zuständig.

Ab dem 2. Quartal 2022 wird ein Beitrag zu Gunsten der Risikogruppen erhoben. Das KAA vom 01.10.2021 sieht einen Arbeitgeberbeitrag von **0,20 %** der Bruttolohnsumme der Arbeitnehmer im zweiten Quartal 2022 und von **0,10 %** der Bruttolohnsumme der Arbeitnehmer ab dem dritten Quartal 2022 vor.

Die Arbeitgeberkategorie **632** wird den beteiligten Arbeitgebern ab 01.04.2022 zugewiesen

Zusätzliche Informationen DmfA - Arbeitgeberkategorie 505: Einrichtung ab 3/2020
Kategorie 505 - Einrichtung

Hinsichtlich der Berichterstattung an Europa bezüglich des fahrenden Personals (PK 316) wird ab dem 01. Juli 2020 eine neue Kategorie **505** geschaffen.

Der Anwendungsbereich umfasst die folgenden Aktivitäten:

„a) Kabel auf vorbereitetem Meeresboden legen;

b) Rohre auf vorbereitetem Meeresboden legen;

c) Takel- und Hebearbeiten von Infrastruktur im Rahmen von Installations- und Wartungsarbeiten auf See;

d) Untersuchung des Meeresbodens im Rahmen von Installations- und Wartungsarbeiten;

e) Schütten von Steinen auf den Meeresboden im Rahmen von Installations- und Wartungsarbeiten auf See;

f) Transport von Bauteilen auf See im Rahmen von Installations- und Wartungsarbeiten auf See;

g) Beförderung und Unterbringung von Personen im Rahmen von Installations- und Wartungsarbeiten auf See;“

Die neue Arbeitgeberkategorie **505** wird den betreffenden Arbeitgebern ab dem 01. Juli 2020 zugewiesen.

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 Anfangsdatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile ist deshalb – wenn sich das Beschäftigungsverhältnis nicht geändert hat – ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem 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 Anfangsdatum angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitarbeitnehmer ein Teilzeitarbeitnehmer wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

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. darauffolgende 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 halbzeitlich in einer 19/38-Stundenregelung pro Woche, anschließend eine Woche in einer 18,5/37-Stundenregelung und schließlich wieder drei Wochen in einer 19/38-Regelung. In diesem Fall müssen Sie drei Beschäftigungszeilen verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsangaben der ersten drei Wochen, eine für die Angaben der vierten Woche und schließlich eine für die Angaben der drei letzten Wochen.

> Diese Regelung gilt für **Zeitarbeitnehmer** ab dem 1. Januar 2023 nicht mehr. Von da an muss für jeden Vertrag jedes Mal eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.
>
> Achtung:
>
> - Verträge, die am selben Tag abgeschlossen werden und dieselben Merkmale aufweisen, können zusammengefasst werden;
> - Die **Verlängerung** eines Tagesvertrags muss in der DmfA in einer separaten Zeile für die Beschäftigung angegeben werden,
>   - Wenn der Vertrag mehrmals verlängert wird, muss für jede Verlängerung eine Beschäftigungszeile angefangen werden;
> - Wenn ein mehrtägiger Vertrag zu einem Tagesvertrag **verkürzt** wird, wird in der DmfA eine Beschäftigungslinie für einen Tag angegeben.

Die Niederlassungseinheit (NE) – Identifizierungsnummer der lokalen Einheit

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 Datenbank der Unternehmen (ZDU) registrieren. Jede NE hat eine eindeutige Nummer und Adresse (Identifizierungsnummer der lokalen Einheit). In der Dimona werden nur in der ZDU 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).

Praktisch:

- 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 ZDU 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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/payablesolidaritycontribution_students.html*).

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 Zielgruppenermäßigungen der Region beanspruchen, in der sie ihren Arbeitnehmer (hautsächlich) 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 Zielgruppenermäßigung anwenden; zum Beispiel kann durch einen Arbeitgeber Y keine regionalisierte Zielgruppenermäßigung 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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*) 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 Zielgruppenermäßigung anwenden. Sobald die Niederlassungsnummer bekannt ist, kann der Arbeitgeber mit der NE-Nummer und der beantragten Ermäßigung eine Änderung der Meldung übermitteln. Arbeitgeber, die ihre Pflichten gegenüber der ZDU 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 Ermäßigung. Eine zu große Zahl von Anomalien kann bei der Registrierung der Meldung Probleme verursachen.
- Neben den bereits bestehenden Informationskanälen der ZDU (Public Search, Private Search…) wird das LSS den Arbeitgebern oder ihren Sozialsekretariaten am Ende jedes Quartals für alle seine Kunden die in der ZDU 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. Juli 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 Ermäßigungscodes auch nach dem 3. Quartal 2014 anwendbar (durch die Angabe der NE kann ermittelt werden, für welche Region die Ermäßigung bestimmt ist). Erst wenn sich für eine bestimmte Region Kriterien verändern oder eine neue Ermäßigung 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.

Zusätzliche Informationen DmfA – 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
8999999993	Ausländische Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die nicht auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind (Typ C oder X*)

Fiktive NE-Nr.	Art Arbeitgeber
8999999104	Arbeitnehmer, die in der **Flämischen** Region beschäftigt werden durch: **-** einen ausländischen Arbeitgeber ohne NE in Belgien für Arbeitnehmer, die nicht auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind (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 nicht auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind (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 nicht auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind (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 nicht auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind (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)

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, Ergänzungsentschädigungen bei Arbeitslosigkeit usw.), bleibt die rückwirkende Kraft in derartigen Fällen auf das Quartal begrenzt, in dem der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Korrektheit 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 of 332 ohne Unterteilung ist nicht möglich. Arbeitgeber, die zu diesen paritätischen Kommissionen gehören, müssen folgende Unterteilungen verwenden.

Nr. PK neu	Arbeitgeber	Nr. PK alt
330.01.10	Private Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime.	305.01
330.01.20	Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten für Betagte.	305.02.01
330.01.30	Dienste für Heimpflege.	305.02.02

Nr. PK neu	Arbeitgeber	Nr. PK alt
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

Nr. PK neu	Arbeitgeber	Nr. PK alt
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, Polykliniken, Palliativpflegeteams, externe Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, Labors (z. B. für klinische Biologie, pathologische Anatomie, …), medizinische Kontrolldienste. Eine Restgruppe (die nicht unter das soziale föderale Abkommen fällt und nicht den gemeinschaftsübergreifenden Diensten und den Einrichtungen für Zahnprothesen angehört).“	305.02.06 305.02.07
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

Nr. PK neu	Arbeitgeber	Nr. PK alt
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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*) 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.

Praktische Beispiele (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/examples.html*)

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) (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*) 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 Halbzeitbasis 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. Stundenlohnerhöhung 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 **vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, für die die Stunden gemeldet werden müssen**, ist die durchschnittliche Wochenstundenzahl des Arbeitnehmers identisch mit der durchschnittlichen Stundenzahl der Referenzperson. Dies betrifft:

- teilweise Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder Arbeitsunfall,
- Gelegenheitsarbeitnehmer (Aushilfskräfte, zeitweilige Arbeit, Heimarbeit),
- Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen,
- Saisonarbeiter,
- Arbeitnehmer, die mit Dienstschecks bezahlt werden,
- alle im Gastgewerbe beschäftigte Arbeitnehmer
- alle Flexi-Arbeitnehmer.
- alle Arbeitnehmer von provinzialen und lokalen Verwaltungen.

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] x 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] x 3 = 18.
- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis verfügt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 39 (40 x 48 Wochen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).
- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 1 Ausgleichstag pro 4 Wochen verfügt, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, sowie über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 37 (152 Stunden x 12 Zyklen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Unter „**Referenzperson**“ wird die Person verstanden, die vollzeitlich in demselben Unternehmen beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, in demselben Geschäftszweig, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Für Teilzeitlehrer wird der Auftragsbruch angegeben, nämlich die wöchentliche Anzahl der Unterrichtsstunden der Lehrkraft (einschließlich der bezahlten Stunden als Klassenrat und/oder Klassendirektion) und die der Referenzperson (= dies ist die Lehrkraft, die kraft einer Arbeitsregelung beschäftigt wird, die normalerweise im Schnitt eine Anzahl von Stunden pro Woche umfasst, die der eines vollständigen Auftrags entspricht). Deshalb erfolgt **keine Umrechnung** 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.

Praktische Beispiele (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/examples.html*)

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 in Vollzeit und in Teilzeit 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 (MRA)

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 das **KAA Nr. 42** vom 2. Juni 1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen. (Die Arbeitnehmer, die in den sog. Hansenne-Experimenten beschäftigt sind (K. E. 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 (freiwillige Viertagewoche, vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit)oder dem Gesetz vom 19.07.2012 (Viertagewoche nur für vertragliche Arbeitnehmer). Für die statutarischen Arbeitnehmer muss der Code **506** oder **514** verwendet werden.

8 = Urlaub für **vorübergehende teilzeitliche Leistungen** für Vertragspersonal im öffentlichen Sektor - unbezahlte teilzeitliche Abwesenheit; nur die Systeme, für die keine Intervention des LfA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft vorgesehen ist, dürfen angegeben werden.

*** WSE (VL) = Abteilung für Arbeit und Sozialwirtschaft der Flämischen Region.**

Weitere Informationen über die Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Dienst Flandern finden Sie auf der Website von Flandern: https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet (*https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet*).

Verwendung des Leistungscodes 30

Unbezahlte Tage müssen im Prinzip mit dem Leistungscode 30 (Residualleistungscode) angegeben werden, ausgenommen:

- bei Systemen, für die eine Intervention des LfA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft vorgesehen ist;
- Tage der Abwesenheit gemäß Gesetz vom 10. April 1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor oder gemäß dem Gesetz vom 19. Juli 2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor;
- Tage der Abwesenheit im Rahmen einer vorübergehenden teilzeitlichen Leistung für Vertragspersonal im öffentlichen Sektor.

In diesen Fällen beinhaltet die Angabe des MRA-Codes, dass unbezahlte Abwesenheitstage vorliegen.

Verwendung der MRA-Codes 3 und 4

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 den **MRA-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 dem 01. Januar 2015 ist Zeitkredit auch ohne Begründung erhältlich; dafür ist keine LfA-Beteiligung vorgesehen. Dennoch muss auch in dieser Situation der **MRA-Code 3** oder **4** verwendet werden. Unter Anwendung des angepassten KAA Nr. 103 wurde der Zeitkredit ohne Begründung **ab dem 01. April 2017 abgeschafft**. Ab diesem Datum kann dieser nur noch auf Anträge und Verlängerungen angewendet werden, die bereits genehmigt wurden.

Arbeitnehmer, die auf der Grundlage des **KAA Nr. 64** in **Erziehungsurlaub** nehmen, dürfen die **MRA-Codes 3** oder **4** nicht verwenden. Für sie müssen die Abwesenheitstage / Perioden mit dem **Leistungscode 30** (unbezahlter Urlaub) angegeben werden.

Statutarische Arbeitnehmer

Für **statutarische Arbeitnehmer** aus dem öffentlichen Sektor müssen die Abwesenheitstage ab 1. Januar 2011 entweder mit einer der neuen Maßnahmen zur Neuverteilung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*) oder mit einem der neuen Leistungscodes (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/workingtimecodificationexpansion.html*) anzugeben werden. Dies gilt **nicht** für:

- die Situationen, in denen die **MRA-Codes 3** oder **4** verwendet werden können;
- statutarische Arbeitnehmer in einer freiwilligen 4-Tage-Woche oder einer Halbzeitfrühpensionierung in Anwendung des Gesetzes vom 10. April 1995. Sie werden weiterhin mit dem **MRA-Code 7** angegeben.

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 **MRA-Codes 3** und **4** für die überarbeitete Periode zu ersetzen durch den **MRA-Code 510. (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*)**

Für ‚**zeitweilige statutarische Arbeitnehmer**' (Statut = **TS**) im Bildungssektor und ‚**statutarische Praktikanten**' (Statut = **SS**), die keiner Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterworfen sind, kann die Reorganisationsmaßnahme **MRA-Code 502 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*)** (Urlaub für verringerte Leistungen aus sozialen oder familiären Gründen oder Urlaub aus zwingenden familiären Gründen) anwendbar sein.

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 sozialen Eingliederungswirtschaft (SEW);

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 Jungarbeitnehmerverpflichtung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.html*).

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z. B. ein Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung des K. E. 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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html*), gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringt und/oder künstlerische Werke produziert;

B = freiwillige Feuerwehrleute;

BA = der Arbeitnehmer ist außerhalb des normalen Arbeitskreislaufs in einem Unternehmen unter der PK Nr. 327.xx (beschützende Werkstätten, soziale Werkstätten und ‚Werkstätten für angepasste Arbeit') beschäftigt;

CM = Militäranwärter (nicht mehr anwendbar ab dem 14.10.2003);

D = Heimarbeiter. Dies sind die Personen im Sinne von Artikel 3, 4° des K. E. 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 in der Flämischen Gemeinschaft mit einem Arbeitsvertrag, die von bestimmten Organisatoren mit einer Erlaubnis für Kinderbetreuung und für den Privatsektor beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der PK 331.00.10 fallen.

D2 = Heimarbeiter. Tageseltern in der Französische Gemeinschaft mit einem Arbeitsvertrag, die von bestimmten Organisatoren mit einer Erlaubnis für Kinderbetreuung und für den Privatsektor beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der PK 332.00.10 fallen.

E = in Dimona bei einer provinzialen oder lokalen Verwaltung angegebenes Personal der Unterrichtsanstalten

EC = Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates

FE = Arbeitnehmer mit dem Statut von ausländischer Führungskraft oder Forscher

LP = Mitarbeiter mit begrenzten Leistungen. Dies sind Arbeitnehmer, die mit einem kurzfristigen Vertrag an den Arbeitgeber gebunden sind und für eine Beschäftigung, die nicht die übliche tägliche Dauer pro Tag erreicht, so dass sie mit Stunden gemeldet werden können. Dazu gehören z. B. Beobachter im soziokulturellen Bereich, ... die nur für einige Stunden eingestellt werden;

MA = leitende Beamte, die unter das Gesetz vom 04.03.2004 über die Zuteilung von zusätzlichen Vorteilen in Sachen Ruhestandpension an Personen fallen, die eingestellt wurden, um eine Management- oder Stabsfunktion in einem öffentlichen Dienst auszuüben und für die das Sozialversicherungsgesetz nicht auf die **Sektoren KIV (medizinische Versorgung)** und **Pensionen** beschränkt ist;

PJ = Berufsjournalisten mit einem Arbeitsvertrag;

RM = Reservisten, die nur in der DmfA des Ministeriums der Landesverteidigung gemeldet sind;

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.SA = technisches und administratives Berufspersonal der Feuerwehrdienste;

SA = technisches und administratives Berufspersonal der Feuerwehrdienste;

SP = Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehr;

SS = statutarische Praktikanten, die der Pensionsregelung des öffentlichen Sektors nicht unterworfen sind;

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;

> Der Code T gilt nicht für Arbeitnehmer, die zu Gunsten der Benutzer entsandt werden (wie in Kapitel III des Gesetzes vom 24. Juli 1987 vorgesehen);

TS = zeitweilige statutarische Arbeitnehmer im Bildungssektor von einer Gemeinschaft, einer Universität, einer Hochschule oder einer lokalen oder regionalen Verwaltung entlohnt werden. Diese Leistungen zählen im Fall einer festen Ernennung mit; Diese Leistungen zählen im Falle einer festen Anstellung;

TW = Arbeitssuchende mit befristeter Berufserfahrung in der Flämischen Region, die auf der Grundlage von Artikel 60, §7, des PCSW-Gesetzes vom 8. Juli 1976 eingestellt wurden;

VA = freiwilliger Sanitäter oder Freiwilliger des Katastrophenschutzes. Es sind die freiwilligen Sanitäter (die keine freiwilligen Feuerwehrleute sind) einer Hilfeleistungszone, die qualifizierte freiwillige Sanitäter-Krankenwagenfahrer bei einem anerkannten Rettungsdienst sind und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes.

Wenn ein Arbeitnehmer der Beschreibung von **S** oder **T** und auch **LP** entspricht, werden Sie gebeten, **S** oder **T** in die Meldung aufzunehmen. Sie verwenden die Bezeichnung **LP** also nur, wenn es sich weder um einen zeitweiligen Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987 noch um einen Saisonarbeiter handelt. Diese Arbeitnehmer müssen nämlich bereits mit Stunden gemeldet.

Die Codes B, E, SA, SP und TW werden nur in lokalen Verwaltungen angezeigt. Dabei handelt es sich um spezifische Regelungen für den lokalen öffentlichen Sektor.

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 Ergänzungsentschädigungen für ältere Arbeitnehmer (SAEA) können Sie diese Bezeichnung nicht verwenden.

Lehrlingstyp

Ab dem 4. Quartal 2019 ist nur die Angabe Typ ‚1' für die Auszubildenden in der alternierenden Ausbildung anzuwenden, die die 6 Kriterien der alternierenden Ausbildung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) erfüllen:

1 = Lehrlinge - alternierende Ausbildung.

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).

sector_specific_characteristics

NACE-Code (lokale Verwaltungen)

Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für jene Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden. Der NACE-Code ist eines der Kriterien, auf dessen Basis die pauschale Beitragsermäßigung für „Maribel Sozial“ berechnet wird.

Um den Sektor mit dem dazugehörigen Code zu wählen, bestimmt man die Hauptaktivität des Dienstes oder der Abteilung beim Arbeitgeber, für den die Leistungen erbracht werden. Die strukturierte Anlage 31 umfasst eine Liste aller NACE-Codes, die von einer lokalen oder provinzialen Verwaltung genutzt werden können. In der Liste wird unter anderem angegeben, ob ein bestimmter NACE-Code Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für „Maribel Sozial“ verleiht.

Wenn der Arbeitnehmer für die erbrachten Leistungen, die zur Beschäftigungszeile gehören, gleichzeitig in verschiedenen Diensten aktiv ist, zu denen verschiedene NACE-Codes gehören, muss der Code der wichtigsten Aktivität eingetragen werden. Dies erfolgt, indem die Aktivität des Dienstes gewählt wird, in dem der Arbeitnehmer die meisten Stunden leistet.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst wechselt, nimmt man die Aktivität des Dienstes am letzten Tag des Quartals oder am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

Wenn es nicht möglich ist, beim Arbeitgeber verschiedene Dienste zu unterscheiden oder wenn der Dienst allgemeine politische Aufgaben durchführt, die typisch für die Lokalverwaltung sind, wählt man den Sektor der Hauptaktivität des Arbeitgebers. In einigen Fällen müssen bestimmte Dienste aber einen separaten Code erhalten, der detailliertere Informationen zur spezifischen Aktivität des Dienstes enthält, in dem die Leistungen erbracht werden, wobei diese Aktivität deshalb von der allgemeinen Hauptaktivität des Arbeitgebers abweicht. Nachstehend finden Sie die Dienste, die separat anzugeben sind. Dienste, für die kein separater Code und keine separate Beschreibung verfügbar sind, erhalten den allgemeinen Code.

Dieses Feld ist für alle Mitarbeiter aller **lokalen öffentlichen Verwaltungen** obligatorisch (**unabhängig** von ihrer Zugehörigkeit zum Fonds „Maribel Sozial“ für den öffentlichen Sektor).

Das Feld muss auch von den **drei unten aufgeführten nichtlokalen Verwaltungen** ausgefüllt werden, die Mitglieder des **Fonds „Maribel Sozial“ für den öffentlichen Sektor** sind. Das Feld muss von diesen drei Arbeitgebern nur für die Mitarbeiter ausgefüllt werden, die aus dem Fonds „Maribel Sozial“ für den öffentlichen Sektor finanziert werden.

ZDU-Nr.	**Bezeichnung**
0316 380 841	MINISTERIUM DER FLÄMISCHEN GEMEINSCHAFT, ABT. WVC
0316 380 940	MINISTERIUM DER FRANZÖSISCHEN GEMEINSCHAFT
0332 582 613	MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

Gemeinde- und Provinzialverwaltungen

Dienste oder Teile der Lokalverwaltungen, die auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind (z. B. Kinderbetreuung, Gemeindearbeit, beschützende Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankenbeförderung usw.), Bildung (kommunales und provinzielles Unterrichtswesen usw.), Kultur (Kulturbeauftragter, Bibliotheken, Museen, Archive, Kulturzentren usw.), Sport (Sportfunktionär, Schwimmbad, Sporthalle usw.), Umwelt (Containerpark, Förster, Straßenreinigung usw.), Tourismus oder Erholung (Campingplätze, Jugendherbergen, Feriendörfer, touristische Dienste usw.), Industrie (Hafenbetrieb, Elektrizitätswerk, Schlachthaus usw.), öffentliche Sicherheit (Feuerwehr), Kreditgewährung (Pfandhaus), erhalten einen detaillierteren Code, der vom allgemeinen Code für Gemeinde- oder Provinzialverwaltungen abweicht.

Die übrigen Dienste wie die Verwaltungsbehörden (Bevölkerungsdienst, Umweltdienst, Personaldienst usw.) und die unterstützenden Dienste (Dienst für Grünanlagen, technischer Dienst usw.) bei Gemeinden oder Provinzen erhalten den allgemeinen Code, der die Hauptaktivität des Arbeitgebers wiedergibt (84.113 für Provinzen und 84.114 für Gemeinden).

ÖSHZ

Die Dienste, die sich mit Gesundheit (ÖSHZ-Krankenhäuser, ÖSHZ-Heimpflege) und Sozialhilfe (ÖSHZ-Seniorenheime, ÖSHZ-Kinderbetreuung, Heim- und Altenpflege, Behinderteneinrichtungen usw.) befassen, erhalten einen eigenen Code.

Die übrigen allgemeinen Dienste der ÖSHZ und die allgemeinen „Beistandsdienste“ erhalten den allgemeinen Code für ÖSHZ (84.115).

Interkommunale

Für Interkommunalen muss der Code der betreffenden Hauptaktivität genommen werden.

Wenn die Interkommunale in verschiedenen Sektoren aktiv ist, zu denen mehrere Codes gehören, wählt man den Code, der am besten dem Dienst entspricht, der die Leistungen erbringt.

Polizeizonen

Alle Mitglieder der lokalen Polizei erhalten den Code 84.242 („lokale Polizei“).

Beispiele

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (93.110 Betrieb von sonstigen Sportanlagen).

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen in einem Provinzzentrum, das sich mit naturwissenschaftlicher Forschung befasst. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Forschungsaktivitäten eingetragen (72.190 übrige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im naturwissenschaftlichen Bereich).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Pfleger beim Dienst für Hauspflege eines ÖSHZ. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Sozialhilfe eingetragen (88.999 Sonstige Sozialhilfe ohne Unterkunft).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Informatiker bei einer Interkommunalen Einrichtung für die Stromverteilung. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für die Stromverteilung eingetragen (35.130 Elektrizitätsverteilung und -handel).

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Cafeteria eines ÖSHZ-Krankenhauses. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für ein allgemeines Krankenhaus eingetragen (86.101 allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern).

Durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche des Arbeitnehmers („Maribel sozial“)

Hier wird die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche der Beschäftigung angegeben, die vom Fonds „Maribel Sozial“ finanziert werden. Das Feld wird nur für die Arbeitnehmer ausgefüllt, die im Rahmen der „Maribel sozial“ beschäftigt sind.

Die durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche wird erhalten, indem die Beschäftigung „Maribel sozial“ in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) mit der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson multipliziert wird.

Beispiele

Die Arbeitsdauer der Referenzperson entspricht 38 Stunden pro Woche.

- Für einen Vollzeitarbeitnehmer beträgt die durchschnittliche Anzahl bezuschusster Stunden pro Woche bei der Finanzierung von 1 VZÄ 38 (= 38 X 1). Bei einer teilweisen Finanzierung von 0,8 VZÄ entspricht diese Anzahl 30,4 (= 38 X 0,8).
- Für einen Teilzeitarbeitnehmer (80 %) beträgt die durchschnittliche Anzahl bezuschusster Stunden pro Woche bei der Finanzierung von 0,8 VZÄ 30,4 (= 38 X 0,8). Bei einer teilweisen Finanzierung von 0,5 VZÄ entspricht diese Anzahl 19 (= 38 X 0,5).

Die Arbeitsdauer der Referenzperson entspricht 40 Stunden pro Woche.

- Für einen Vollzeitarbeitnehmer beträgt die durchschnittliche Anzahl bezuschusster Stunden pro Woche bei der Finanzierung von 1 VZÄ 40 (= 40 X 1). Bei einer teilweisen Finanzierung von 0,8 VZÄ entspricht diese Anzahl 32 (= 40 X 0,8).

Zahl der zu meldenden Arbeitnehmer mit Trinkgeldern und Pauschallöhnen (Landwirtschaft, Gartenbau, Hotel- und Gaststättengewerbe und Seefischerei)

Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/tipremunerations.html*) berechnet werden.

Für Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau geben Sie jeweils Code ‚90', ‚91', ‚92',‚93' und ‚99' an, für Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe ‚94' (Tagespauschale) oder ‚95' (Stundenpauschale).

Identifikationsnummer des Schiffs (Seefahrt)

Ein Schiff wird anhand der IMO-Nummer oder, wenn das Schiff nicht über eine IMO-Nummer verfügt, anhand einer vom LSS zugewiesenen Identifikationsnummer identifiziert. Die IMO-Nummer ist eine Schiffsidentifikationsnummer, die aus den drei Buchstaben ‚IMO' (für International Maritime Organization) gefolgt von einer siebenstelligen Zahl besteht. Die Nummer wird von der IHS Fairplay beim Bau eines Seeschiffes vergeben. Die siebenstellige Zahl muss angegeben werden.

Eine vom LSS zugewiesene Identifikationsnummer besteht ebenfalls aus einer siebenstelligen Zahl, die angegeben werden muss.

Die Meldung eines Seemanns erfolgt pro Arbeitgeber, Schiff und Fahrt.

Personalklasse (Seefahrt)

Für Seeleute wird ein pauschaler Beitrag zur Arbeitsunfallversicherung auf der Grundlage eines Pauschallohns geschuldet. Die Personalklasse ermöglicht, die ausgeübte Funktion und die damit einhergehende Tagespauschale für die Berechnung des Beitrags zur Arbeitsunfallversicherung zu kennen.

Kategorie fliegendes Personal (Luftfahrt)

Dieses Feld füllen Sie nur aus, wenn der Arbeitnehmer Mitglied des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft ist. Dieses Feld muss ebenfalls von der Leiharbeitsagentur das von ihr beschäftigte für Flugpersonal ausgefüllt werden.

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

Bildungswesen - Zahlungsweise

Hier sollte ein Code verwendet werden, der die Art der Bezahlung eines Arbeitnehmers im Bildungswesen angibt:

10 = Zahlung in Zehnteln
12 = Zahlung in Zwölfteln
20 = angepasste Zahlungsmethode gemäß der Schuljahresreform 2022-2023 für den französischsprachigen Unterricht

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 vollzeitlich 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: in Vollzeit

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich 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 teilzeitlich 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: in Vollzeit

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: in Vollzeit
- 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] x 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] x 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] x 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] x 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 Animateur 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: in Vollzeit
- Statut: LP (--> es müssen Stunden angegeben werden)

Beispiele von Arbeitnehmern, die Zeitkredit nehmen (Laufbahnunterbrechung)

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode vollzeitlich Zeitkredit. Meldeweise: Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der 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: in Vollzeit
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode teilzeitlich Zeitkredit (3 Tage Arbeit und 2 Tage Zeitkredit pro Woche) Meldeweise: Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der 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: in Vollzeit
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

Beispiel eines Unternehmens, in dem für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung für Arbeitszeitverkürzung gilt als für Vollzeitarbeitnehmer

K. In einem Unternehmen arbeitet ein Vollzeitarbeitnehmer auf Jahresbasis 38 Stunden pro Woche. Ihm werden 2 Stunden pro Woche als Ausgleichszeit gewährt, die zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, in dem die Tage genommen werden. Meldeweise:

- Anzahl der 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: in Vollzeit

In diesem Unternehmen wird ein Arbeitnehmer teilzeitlich 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

Beschäftigung - Auskünfte

Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmer- und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verwendet werden, sind die Informationen in diesem Feld nur für das LSS bestimmt. Diese Angabe wird deshalb nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen.

Meldung „Gelegenheitsarbeitnehmer Gastgewerbe - extra“

Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe (***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html#h20*** **)** , für die eine günstige Pauschale bei der Beitragsberechnung angesetzt wurde, werden unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie 317 angegeben, während Gelegenheitsarbeitnehmer, die mehr als 50 Tage mit dieser Beschäftigungsart eingestellt werden, wie Nicht-Gelegenheitsarbeitnehmer unter Arbeitnehmerkategorie 017 anzugeben sind.

Um diese Arbeitnehmer von den ‚normalen‘ Arbeitnehmern im Gastgewerbe unterschieden zu können, muss die Angabe **„E“** im Feld ‚Extra‘ angegeben werden. Damit können diese Arbeitnehmer in der DmfA erkannt werden. Diese Angabe ist daher ausschließlich für Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe ab dem 51. Arbeitstag einzutragen und für Gelegenheitsarbeiter im Gastgewerbe mit einer Beschäftigungsmeldung (Dimona) Typ ‚EXT‘, die der Arbeitgeber als normale Arbeitnehmer in der DmfA meldet.

Unternehmen für Aushilfsarbeit, die Gelegenheitsarbeiter bei einem Benutzer aus dem Gastgewerbe einstellen, müssen noch immer ‚E‘ angeben.

Ab dem ersten Quartal 2020 wird diese Zone auf **Gelegenheitsarbeiter im Bestattungsgewerbe** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html#h22*) ausgedehnt. Sie müssen außerdem mit der Bezeichnung „E“ gemeldet werden, um sie von normalen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Stundenlohn - Lohn bei Krankheit

Spezifische Informationen für den Bausektor

Im Bausektor gibt es ein System der Lohnerstattung bei Krankheit durch den Fonds für Existenzsicherung.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*) 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.

Spezifisch für die Ziegelindustrie

Stundenlohn

Ab dem 1. Januar 2022 ist dieses Feld auch für Arbeitnehmer in der Ziegelindustrie obligatorisch. Diese Daten werden vom Sektor für die Berechnung der Prämie für den 2. Pensionspfeiler benötigt.

Krisenmaßnahme COVID-19

Im Rahmen einer **möglichen** Rückzahlung eines Teils des garantierten Lohns **als mögliche** Corona-Maßnahme wird ab dem 2. Quartal 2020 verlangt, das Feld **„Lohn bei Krankheit“ auch für Arbeitnehmer außerhalb des Bausektors** auszufüllen.

- Für die **im Baugewerbesektor beschäftigten Arbeiter**, einschließlich der Leiharbeitnehmer, ändert sich nichts und müssen die 3 vorgesehenen Felder ausgefüllt werden (‚Stundenlohn‘, ‚Anzahl Krankheitstage‘ und ‚Lohn bei Krankheitsausfall‘).

- Für **in anderen Sektoren beschäftigten Arbeiter** muss ab dem 2. Quartal 2020 ebenfalls das Feld ‚Lohn bei Krankheitsausfall‘ (aber nicht die Felder „Stundenlohn“ und „Anzahl Krankheitstage“) anhand der Modalitäten für die Arbeiter im Baugewerbesektor ausgefüllt werden.

- Für **in allen Sektoren beschäftigte Angestellte** muss ab dem 2. FTE Quartal 2020 das Feld ‚Lohn bei Krankheitsausfall‘ (aber nicht die Felder ‚Stundenlohn‘ und ‚Anzahl Krankheitstage‘) ausgefüllt werden. Diesen Betrag berechnet man als eine verhältnismäßige Beschäftigungszeile wie folgt:
  - für Angestellte angegeben in Tagen:
    - ‚**Lohn bei Krankheitsausfall**‘ = (**tatsächlicher Lohn** / **Gesamtzahl der Lohntage**) x **Anzahl der Tage ‚Lohn bei Krankheitsausfall**‘
  - für Angestellte angegeben in Stunden:
    - **‚Lohn bei Krankheitsausfall'** = (**tatsächlicher Lohn** / **Gesamtzahl der Lohnstunden**) x **Anzahl der Stunden ‚Lohn bei Krankheitsausfall**‘
  - mit als tatsächlichem Lohn
    - = die Summe der Lohncodes 1, 2(*), 5, 6, 10(*), 12, 22 und 23(*) (DmfA)
      (*) unter Ausschluss der Jahresbeiträge und einmaligen Beiträge und mit Verteilung der übrigen Beiträge über alle Beschäftigungszeilen eines Quartals, wenn diese gruppiert in einer Beschäftigungszeile angegeben werden

- mit als Anzahl Tage / Stunden entlohnt
  - = die Summe der Leistungscodes 1, 3, 4, 5, 20 (DmfA)

- mit als Anzahl Tage / Stunden garantierte Lohn / Lohn bei Krankheitsausfall
  - = Anzahl Tage / Stunden Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Monatslohn, der Teil der Leistungen unter dem Leistungscode 1 ist, für den der Arbeitgeber die Lohnkosten trägt (d. h. nicht im Falle eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit).

Zusätzliche Informationen DmfA - 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 0**24, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254**
- für ihr Arbeitnehmer, die mit der Arbeitnehmerkennzahl **015** (ausgenommen Lehrlinge), **024** und **027** gemeldet werden.

Die beiden Felder 01010 „Anzahl Tage garantierter Lohn erste Woche“ und 01011 „Im Krankheitsfall gezahlter Bruttolohn“ müssen ebenfalls ausgefüllt werden, wenn durch einen garantierten Lohn für die erste Woche gedeckte Tage gezahlt werden.

Maßnahmen für den nichtkommerziellen Sektor

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 Jungarbeitnehmerverpflichtung nicht mitgerechnet.
Dieser Code wird rückwirkend ab dem 1. Quartal 2007 eingeführt.

Nur die **provinzialen und lokalen Verwaltungen** können die Codes**3, 6, 10 und 11** anwenden:

- Code 3 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Ausbildungsprojekts in der Krankenpflege ausgebildet wird
- Code 6 = vertraglicher Arbeitnehmer, der als Ersatz für einen Mitarbeiter eingestellt wurde, der im Rahmen des Ausbildungsprojekts für Krankenpfleger eine Ausbildung absolviert;
- Code 10 = Arbeitnehmer, die im Rahmen des sektoralen Abkommens für die föderalen Gesundheitssektoren eingestellt werden (keine Ersetzung eines Arbeitnehmers, der ab dem Alter von 52 Jahren zusätzlichen Urlaub erhält);
- Code 11 = Arbeitnehmer, die als Ersatz für einen Arbeitnehmer eingestellt werden, der ab dem 52. Lebensjahr zusätzlichen Urlaub erhält - sektorales Abkommen über die föderalen Gesundheitssektoren.

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen können auch den bereits erwähnten Code **8** angeben.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/publicsectordeclarationdata/publicsectordeclarationdata.html*) 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 des **öffentlichen Sektors** (mit Ausnahme der lokalen Verwaltungen) geben in diesem Feld den Code **„1“** ein, wenn die Berechnungsgrundlage des Behördenpensionsbeitrags für einen statutarischen Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände **anders** ist. Dabei handelt es sich um Situationen, in denen die Berechnungsgrundlage niedriger ist als erwartet, z. B. aufgrund einer Suspendierung im dienstlichen Interesse mit Einbehaltung des Gehalts, einer verminderten Leistung aufgrund einer chronischen Krankheit... Es handelt sich also um Situationen, in denen ein fest angestelltes Personalmitglied weniger als 100 % des mit seiner statutarischen Funktion verbundenen Gehalts erhält, obwohl es sich nicht in einer der „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ befindet.

Dieser Code ist ab dem 1. Quartal 2017 aktiv.

Der Code „**2**“ ist in Fällen anzugeben, in denen die Berechnungsgrundlage des Pensionsbeitrags **fiktiv erhöht** wird. Mit anderen Worten: Die Berechnungsgrundlage für den Pensionsbeitrag ist höher als die tatsächlichen pensionsbeitragspflichtigen Lohnbestandteile. Es betrifft die folgenden konkreten Situationen:

- ein statutarisches Personalmitglied, das im System der (freiwilligen) Viertagewoche oder des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist, gemeldet mit Code „7“ im Feld „Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit“.
- Ein bei der RTBF, Proximus oder HR-Rail beschäftigtes statutarisches Personalmitglied (gilt nicht für lokale Verwaltungen).

Bei Angabe des Codes „2“ erfolgt eine ungefähre Prüfung des Pensionsbeitrags auf der Grundlage des in den Capelo-Blöcken angegebenen Tarifgehalts (und keine genaue Prüfung auf der Grundlage der Lohncodes).

Krankheitsperiode statutarisches Personalmitglied im öffentlichen Sektor

Handelt es sich bei der familienbeihilfeberechtigten Person um ein **statutarisches Personalmitglied**, das länger als 6 Monate wegen Krankheit abwesend ist, kann das berechtigte Kind ab dem 7. Monat eventuell eine erhöhte Familienbeihilfe in Anspruch nehmen.

Es gilt auch als Krankheitszeit, die einen Anspruch auf eine erhöhte Familienbeihilfe begründen kann:

- 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 dieser Zone wird das Datum angegeben, ab dem das statutarische Personalmitglied länger als sechs Monate wegen Krankheit abwesend war. Das auszufüllende Datum ist nicht der erste Tag der Krankheit, sondern der erste Tag nach dem Zeitraum von sechs Monaten krankheitsbedingter Abwesenheit.

Begriff Freistellung von Leistungen

Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für ein ganzes Quartal **von Leistungen freistellt**, muss der Arbeitgeber die Situation des Arbeitnehmers in diesem Bereich angeben.

Wenn ein Arbeitgeber eine Maßnahme in Anspruch nehmen möchte, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer **nicht für ein ganzes Quartal freigestellt** werden kann, muss er dies auch im Falle der Nichtfreistellung angeben.

Diese Angabe ist für die Bestimmung des Folgenden von Bedeutung:

- ob ein Arbeitnehmer Anspruch auf die ‚**Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer - Flandern** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*)‘ erheben kann
- ob ein Arbeitnehmer Anspruch auf die ‚**Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*)‘ erheben kann
- für die Berechnung des korrekten **‚Aktivierungsbeitrags (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/activationcontribution.html*)‘.**

Laufbahnmaßnahme

Sanfter Übergang

Ältere Arbeitnehmer, die eine weniger belastende Stelle annehmen oder von einer Vollzeit- auf eine 4/5-Stelle wechseln, können eine beitragsfreie „sanfter Übergang (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/softcareerlanding.html*)“-Prämie erhalten, um den damit verbundenen Lohnverlust auszugleichen.

Um diese Arbeitnehmer von den „normalen“ Arbeitnehmern unterschieden zu können, muss ein Code „**1**“ in dieser Zone angegeben werden.

Lohn für Arbeitsanfänger

Junge Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung können unter bestimmten Voraussetzungen zu einem reduzierten Lohn mit einer beitragsfreien Ausgleichszulage beschäftigt werden.

Um diese Arbeitnehmer mit einem „Lohn für Arbeitsanfänger (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/starterswages.html*)“ von den „normalen“ Arbeitnehmern unterschieden zu können, muss ein Code „**2**“ in dieser Zone angegeben werden.

Anzahl der von einem Seemann aufgebauten Urlaubstage

Der angesammelte Urlaub wird nach Beendigung der Seereise gemeldet. Auf der Grundlage dieser Daten wird der individuelle Kalender des Seemanns (Pool-Liste der Seeleute) außerhalb der DmfA geführt.

Sektordetail Social/Non Profit

Die **Flämischen Intersektoralen Abkommen für die Social/Non Profit-Sektoren (FIA)** sind vorübergehende und dreiseitige Abkommen zwischen den Sozialpartnern der flämischen Social/Non Profit-Sektoren und der Flämischen Regierung. Sie enthalten (inter-)sektorale Vereinbarungen, die sich auf verschiedene sozialökonomische Themen (Kaufkraft, Qualität, …) beziehen.

Im Rahmen dieser FIA wurde ein Vereinbarungsrahmen festgelegt, um die Lohn- und Beschäftigungsdaten über die DmfA zu sammeln. Hierzu wurden FIA-Teilsektoren in die DmfA eingeführt.

Ab dem 01. Januar 2019 ist die **Angabe des Teilsektors** für eine Beschäftigung in einem Teilsektor, der zur flämischen Zuständigkeit für soziale/nicht gewinnorientierte Aktivitäten gehört, obligatorisch. Dies betrifft sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, als auch Arbeitgeber aus dem privaten Sektor.

Der anzugebende Code bezieht sich auf die Aktivität, der der Mitarbeiter im Laufe des jeweiligen Quartals hauptsächlich (= größte Anzahl von Arbeitsstunden) zugeordnet war. Die Beschäftigungszeile muss somit nicht nach diesen Angaben aufgeteilt werden.

Das Feld muss für die Arbeitnehmer der Arbeitgeber der sozialen/nicht gewinnorientierten Sektoren ausgefüllt werden.

- **Privatsektor:**
  - (Unter)PK 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 331.00.10 und 331.00.20 (alle Arbeitgeber gehören zur flämischen Zuständigkeit)
  - (Unter)PK 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41 oder 330.01.51 (es gibt eigene Teilsektorcodes für Aktivitäten, die unter die flämische Zuständigkeit fallen, und für Aktivitäten, die unter die Zuständigkeit anderer föderaler/regionaler Behörden fallen, die immer von allen betroffenen Arbeitgebern pro beschäftigtem Arbeitnehmer ausgefüllt werden müssen)
  - (Unter)PK 330.04 oder 337 und die Beschäftigung erfolgt innerhalb eines in Anlage 46 aufgeführten Teilsektors. Nur für die beiden genannten Teilsektoren (d. h. multidisziplinäre Beratungsteams Palliativmedizin und PAB/PVB-Assistenten) sollte der entsprechende Code verwendet werden. In allen anderen Fällen muss nichts eingetragen werden.

- **Öffentlicher Sektor:**
  - Das Feld muss für jede Beschäftigung ausgefüllt werden, die innerhalb eines der in Anlage 46 des Glossars aufgeführten und beschriebenen Teilsektoren stattfindet. Die Arbeitgeber müssen keinen spezifischen Code für die Beschäftigung von Arbeitnehmern außerhalb dieser Teilsektoren eingeben.

Die zu verwendenden Codes sind in der neuen, strukturierten Anlage 46 aufgenommen.

Weitere Informationen über die FIA-Teilsektoren erhalten Sie

- entweder bei den flämischen öffentlichen Diensten, die für die Anerkennung, Zulassung und/oder Subventionierung des sozialen/nicht kommerziellen Sektors zuständig sind;
- oder, für
  - private Arbeitgeber bei Verso über die Website www.verso-net.be (*https://verso-net.be/over-verso/nieuws/nieuws-detail/2019/08/22/Nieuw-VIA-deelsectorcodes-in-DmfA*) oder unter der Telefonnummer 02 739 10 70
  - über die Website www.vvsg.be (*https://www.vvsg.be/nieuws/nieuwe-dmfa-codes-voor-registratie-werknemers-lokale-besturen*) oder unter der Telefonnummer 02 211 56 89 bei der VVSG.

Mobilitätsbudget

Hier gibt der Arbeitgeber den jährlichen Gesamtbetrag des Mobilitätsbudgets ein. Dieses Feld ist nur in dem Quartal auszufüllen, in dem der Saldo gemeldet wird.

Befreiung von der Zusatzpensionsregelung

Föderale vertraglich angestellte Arbeitnehmer

Bestimmte Personalmitglieder fallen nicht in den Anwendungsbereich des föderalen zweiten Pensionspfeilers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/secondpension_contractuals_publicsector.html*) und werden nicht automatisch ausgeschlossen. Um diese Personalmitglieder unterscheiden zu können, müssen Sie mit einem **Code ‚1'** in diesem Feld angegeben werden.

Es betrifft unter anderem

- vertragliche Personalmitglieder mit einer vorteilhaften älteren Pensionsregelung. Sie können sich allerdings jederzeit für einen Übergang zum föderalen zweiten Pensionspfeiler entscheiden.
- vertragliche Personalmitglieder, die in einer statutarischen Funktion abwesend sind, um ihre vertraglichen Pflichten zu erfüllen, und dennoch Pensionsrechte in dieser statutarischen Funktion erwerben; in diesem Fall kommt die statutarische Funktion nicht für den zweiten föderalen Pensionspfeiler in Frage.

~~Föderale Zusatzpensionsregelung (lokaler Polizeidienst)~~

~~Die lokale Polizei, als Teil des integrierten Polizeidienstes, folgt der föderalen Regelung des zweiten Pensionspfeilers. Die Personalmitglieder, die dieser Regelung nicht folgen und deshalb nicht automatisch ausgeschlossen werden, müssen mit dem **Code ‚1'** angegeben werden.~~

Pensionierte Arbeitnehmer

Für einige ältere Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2016 in Pension gegangen sind, wird die ergänzende Pension über die Existenzsicherungsbeiträge (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/subsistenceprotectionfunds.html*) weiter aufgebaut. Für Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2016 in Pension gegangen sind, muss ebenfalls der **Code ‚1'** angegeben werden, wenn die ergänzende Pension nicht weiter aufgebaut wird, andernfalls ist der Beitrag fällig.

~~Zusatzrentensystem „Prolocus" für flämische Provinz- und Kommunalverwaltungen~~ Beschäftigte von Provinz- und Kommunalverwaltungen und damit verbundene Arbeitgeber des privaten Sektors

Einige Vertragsbedienstete müssen den Zusatzrentenbeitrag (*secondpension_contractuals_publicsector*) für die Zusatzrentenpläne „Prolocus", „Provant" und „Ethias Pension Fund PPO" nicht entrichten, ~~den Zusatzrentenplan von Prolocus nicht entrichten,~~ sind aber in der DmfA nicht automatisch ausgeschlossen. Dazu gehören:

- das Personal der föderalen Gesundheitssektoren, das die lokale Verwaltung des 2. Pensionspfeilers ausgeschlossen hat;
- die Personalmitglieder, die nach dem 1. Januar 2016 an die Zusatzpensionsregelung angeschlossen werden und Aktivitäten ausüben, obwohl sie bereits eine gesetzliche Pension erhalten;
- Studenten und Freiwillige, die die maximale Beschäftigungsdauer für die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen überschreiten und in der DmfA als vertraglich angegeben werden.

Diese Bediensteten sind mit dem **Code „1"** zu kennzeichnen. Damit sind sie von der Teilnahme an diesen Rentenplänen ausgeschlossen. ~~der Zusatzrentenplan „Prolocus".~~

Stundenzahl flämischer Bildungsurlaub

In dieser Zone muss die Anzahl der Abwesenheitsstunden für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen des flämischen Bildungsurlaubs angegeben werden. Es handelt sich um dieselben Leistungen wie unter Leistungscode 5 (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html) angegeben.

Regionale Beschäftigungsmaßnahme

Dieses Feld gibt an, ob die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Rahmen einer regionalen Beschäftigungsmaßnahme durchgeführt wird.

Ab dem 1. Januar 2021 hat die Region Brüssel-Hauptstadt die Zielgruppenermäßigungen „Langzeitarbeitssuchende - Berufsübergangsprogramm“ und „Langzeitarbeitssuchende - SEW“ abgeschafft und durch eine Prämie ersetzt, die Actiris an den Arbeitgeber zahlt, um die Lohnkosten zu senken. Diese Unternehmen sind als Sozialunternehmen (*https://economie-werk.brussels/sociale-onderneming*) anerkannt **und** als Unternehmen für soziale Eingliederung (*https://economie-werk.brussels/sociale-onderneming-financiering*) beauftragt. Um anerkannt und beauftragt zu werden, muss sich der Sitz der Gesellschaft **oder** ein Betriebsbüro in der Region Brüssel-Hauptstadt befinden. Es ist also möglich, einen Bonus für einen Arbeitnehmer zu erhalten, der außerhalb der Region Brüssel-Hauptstadt von einem Unternehmen mit sozialem Sitz in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt wird, oder von einem Unternehmen mit sozialem Sitz in einer anderen Region für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in einer Betriebseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt.

B = Maßnahme der Region Brüssel-Hauptstadt für Eingliederungsstellen in der Sozialwirtschaft

Datum Zuerkennung neuer Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“

Das Feld muss für die Personalmitglieder ausgefüllt werden, die **im Rahmen des „Maribel sozial“ bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind**, der unter den **Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor** fällt. Dieses Feld muss ab dem 2. Quartal 2021 ebenfalls für eine begrenzte Anzahl nichtlokale öffentliche Verwaltungen / Arbeitgeber ausgefüllt werden. Das Feld enthält das Datum des Jahres, in dem die Stelle dem Arbeitgeber zugewiesen wurde (d. h. nicht das Datum der Besetzung der Stelle).

Diese Meldemodalitäten sind ab dem Jahr 2021 neu:

- das Feld muss von allen Arbeitgebern ausgefüllt werden, die an den Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor angeschlossen sind, einschließlich der 13 nicht lokalen Verwaltungen / Arbeitgeber
- das Feld enthält das Jahr, in dem der Posten dem Arbeitgeber zugewiesen wurde, und wird folgendermaßen angegeben: 01/01/JJJJ, wobei ‚JJJJ‘ das Jahr ist, an dem der neue Posten ‚zugewiesen‘ wurde;
- das Feld muss immer ausgefüllt werden.

Das Feld muss nur für Posten ausgefüllt werden, die dem Arbeitgeber ab 2020 zugewiesen wurden. Ab 2020 zugewiesene Posten kommen schließlich für einen erhöhten Beitrag zum „Maribel sozial“ in Betracht.

Das Feld „Datum der Zuerkennung des neuen Arbeitsplatzes im Rahmen des „Maribel sozial““ wird in folgenden Fällen ausgefüllt:

- Ein neues Personalmitglied wird im Rahmen des „Maribel sozial“ zusätzlich eingestellt. Das Datum der Zuweisung des Postens, den er ausfüllt, wird angegeben.
- Ein Personalmitglied, das mit einem Vertrag als Ersatzkraft eingestellt wurde, bleibt weiterhin im Dienst, wenn das zu ersetzende Personalmitglied seine Leistungen wieder aufnimmt. Das Datum der Zuweisung des Postens, den er ausfüllt, wird angegeben.
- Ein in einer bestimmten Funktion eingestelltes Personalmitglied wird in seiner Funktion ersetzt und trägt den neu zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“ ein. Das Anfangsdatum des neu zugewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen des „Maribel sozial“ wird angegeben.
- Ein Personalmitglied erhöht die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Arbeitsregelung (z. B. von Teil- zur Vollzeit). Die erhöhten Leistungen werden im Rahmen des „Maribel sozial“ als neuer Arbeitsplatz betrachtet und auf einer neuen Beschäftigungszeile angegeben. Das Datum der Zuweisung des Postens, den er ausfüllt, wird angegeben.

Das Feld „Datum der Zuerkennung des neuen Arbeitsplatzes im Rahmen des „Maribel sozial““ wird nicht mehr angegeben, wenn das Personalmitglied als Ersatz für einen bereits früher zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“ eingestellt wird. Dieses Datum muss nur für neue Posten ab dem Jahr 2020 angegeben werden.

Beispiele

Ab 01. Oktober 2021 wird dem Arbeitgeber X ein neuer Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“ zugeteilt:

- Situation 1: Arbeitgeber X stellt am 01. Dezember 2021 ein neues Personalmitglied im neu zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“ ein.
    - Ab dem 4. Quartal 2021 und in allen nachfolgenden Quartalen wird das Datum 01/01/2021 angegeben.
- Situation 2: Arbeitgeber X stellte am 01. April 2021 ein neues Personalmitglied ein, dessen Beschäftigung als neu zuerkannter Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“ berücksichtigt wird.
    - Ab dem 4. Quartal 2021 wird das Datum 01/01/2021 in allen Meldungen angegeben.
- Situation 3: Arbeitgeber X gelingt es nicht, noch im Jahr 2021 ein Personalmitglied im neu zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des „Maribel sozial“ einzustellen und ihm wird für die Einstellung eine zusätzliche Frist von 3 Monaten bis 31. März 2022 gewährt. Am 01. März 2022 tritt das neue Personalmitglied seinen Dienst an.
    - Ab dem 1. Quartal 2022 wird in der Meldung das Datum 01/01/2021 angegeben.

Generell gilt die neue Meldeweise ab dem 2. Quartal 2021 rückwirkend für das 1. Quartal 2021. Es muss eine Änderungsmeldung für das 1. Quartal 2021 eingereicht werden.

Zur Verfügung gestellte Personalmitglieder

Diese Zone muss von den **öffentlichen Verwaltungen ausgefüllt werden, die den Gewerkschaftsbeitrag schulden**. Dies betrifft vorerst nur die lokalen Verwaltungen.

Es gibt zwei Möglichkeiten:

- Ein Personalmitglied kann von einer lokalen oder provinzialen Verwaltung einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. So kann ein definitiv ernannter Arzt von einem ÖSHZ zu einem Privatkrankenhaus oder einem ÖSHZ-Krankenhaus entsandt werden, das als eine ÖSHZ-Vereinigung gegründet wurde. Das zur Verfügung gestellte Personalmitglied bezieht sein Gehalt weiterhin von der lokalen oder provinzialen Verwaltung und ist in der Sozialversicherungsmeldung als entsandtes Personalmitglied anzugeben.
- Ein Personalmitglied kann einer lokalen oder provinzialen Verwaltung von einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Dieses entsandte Personalmitglied ist nur anzugeben, wenn eine zusätzliche Prämie gezahlt wird. So muss ein Beamter der Föderalbehörde, der vom Kabinett des Bürgermeisters zur Verfügung gestellt wird und der eine Kabinettszulage erhält, in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden. Dagegen muss ein Beamter der Provinz, der zu einer autonomen Provinzialregie entsandt wird und von dieser Verwaltung keine zusätzlichen Entschädigungen erhält, von der Provinzialregie in der Meldung nicht angegeben werden.

Das Personal, das für die volle Arbeitszeit zur Verfügung steht und am letzten Tag des Quartals entsandt wird, ist wie folgt zu kennzeichnen:

1 = zu einem anderen Arbeitgeber entsandtes Personalmitglied;
2 = von einem anderen Arbeitgeber entsandtes Personalmitglied.

Maßnahme zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

> Als Maßnahme zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sieht das Gesetz vom 3. Oktober 2022 die Ersetzung von 39ter des Gesetzes vom 3. Juli 1978 vor, um ein System zu schaffen, das die Finanzierung der Ausbildung durch Beiträge zur Deckung eines Teils der Abfindungen ermöglicht. Statutarisch Beschäftigte sind nicht anspruchsberechtigt.

Hat ein Arbeitnehmer bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber Anspruch auf eine nach den Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 berechnete **Kündigungsfrist**, die **mindestens 30 Wochen** beträgt, so wird die Kündigungsfrist in ein aus zwei Teilen bestehendes **Entlassungspaket** umgewandelt:

- einen 1. Teil, der aus einer Kündigungsfrist von 2/3 der vorgenannten Kündigungsfrist besteht und mindestens 26 Wochen beträgt
  - oder von einer Abfindung in Höhe des laufenden Gehalts einschließlich der vertragsgemäß erworbenen Leistungen, die entweder der Dauer der Kündigungsfrist dieses ersten Teils oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht.
- einen 2. Teil in Höhe der verbleibenden Kündigungsfrist
  - oder eine Abfindung in Höhe des laufenden Gehalts einschließlich der vertragsgemäß erworbenen Leistungen für die Dauer der verbleibenden Kündigungsfrist.

Im Falle einer fristlosen Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahltes Fernbleiben von der Arbeit ab Beginn der Kündigungsfrist, um an Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit teilzunehmen, deren Wert dem Betrag der Arbeitgeberbeiträge für die Kündigungsfrist des zweiten Teils entspricht.

Im Falle einer Entlassung mit Abfindung muss sich der Arbeitnehmer für Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in Höhe der Beiträge des Arbeitgebers zur Abfindung des zweiten Teils der Abfindung zur Verfügung halten.

Weitere Informationen über die Berechnung der Abfindung und die von ihr erfassten Zeiträume finden Sie im FÖD BASK.

DmfA

Eine neue Zone wird geschaffen:

- Arbeitgeberbeitrag für beschäftigungsfördernde Maßnahmen

Dieser Bereich ist für die Zeile mit dem Beginn des 2. Teils und die nachfolgenden Zeilen auszufüllen.

Beispiel

Zeitraum von 39 Wochen ==> anzugeben ab der 27. Woche
Zeitraum von 60 Wochen ==> anzugeben ab der 41.

Situationen, in denen die Einhaltung der Kündigungsfrist ausgesetzt wird (z. B. Krankheit ohne Lohnfortzahlung), gegebenenfalls verlängern

- den 1. Teil, so dass sich der Beginn des 2. Teils des Zeitraums verschiebt
- den Zeitraum des 2. Teils; bei Aussetzung für ein ganzes Quartal wird der Betrag in der Zone „Abfindung“ auf „0“ gesetzt.

Das LSS ist nur für den Einzug der Arbeitgeberbeiträge und deren Weiterleitung an das LfA zuständig.

Identifikation Unternehmensnutzer Zeitarbeitskraft

Um das Verantwortungsbewusstsein (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/consecutive_daily_contracts_interim.html*) von Entleihern zu stärken, die missbräuchlich aufeinanderfolgende Tagesverträge (ODC) nutzen, sieht das Programmgesetz vom 26. Dezember 2022 (BS vom 30. Dezember 2022) vor, dass dem Entleiher ein spezieller LSS-Beitrag **in Rechnung gestellt wird**, wenn ein Zeitarbeiter eine bestimmte Anzahl von ODCs pro Semester bei demselben Entleiher überschreitet.

Um die Verpflichtung korrekt umzusetzen, muss der „Entleiher“ des Zeitarbeitnehmers identifiziert werden. Folgende Zonen sind vorgesehen:

- ZDU-Nummer des Unternehmensnutzers
- Name und Adresse des Unternehmensnutzers
- MwSt.-Nummer des Unternehmensnutzers
- ENSS-Nummer des Nutzers.

Wenn die ZDU-Nummer des Unternehmensnutzers mitgeteilt wird, sind die anderen Angaben nicht erforderlich.

> Wenn die ZDU-Nummer = 0 (nicht bekannt) ist, muss der Name des Unternehmens und zusätzlich die Adresse in einem weiteren Block angegeben werden.
>
> Im Falle einer natürlichen Person ohne ZDU-Nummer sind die ENSS-Nummer sowie Name und Anschrift anzugeben.
>
> Ist die Zeitarbeitskraft ein Student im Rahmen des Solidaritätsbeitrags, so muss für ihn jedes Quartal die Anzahl der ODCs in einer separaten Zone gemeldet werden.

Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung

Die Meldung der Lohnangaben

Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile**.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer also verschiedene Lohnelemente empfängt, die zum selben Code gehören, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt. Nur für die Lohnkomponenten bei Code 2 muss eventuell eine weitere Aufschlüsselung erfolgen. Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

Entlohnungscode

Ziel des Zahlungscodes 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.

Für **statutarische Personalmitglieder** im öffentlichen Sektor enthält dieser Lohncode **nur** die Elemente, die dem **Behördenpensionsbeitrag** unterliegen. Die nicht beitragspflichtigen Beträge müssen unter Lohncode **61** gemeldet werden.

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 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/bonuspaymentfrequence.html*) 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.

Für **statutarische Personalmitglieder** im öffentlichen Sektor enthält dieser Lohncode **nur** die Elemente, die dem **Behördenpensionsbeitrag** unterliegen. Die nicht beitragspflichtigen Beträge müssen unter Lohncode **62** gemeldet 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 Wiederbeschäftigungsentschädigung 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html*).

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 zugebilligt werden, die im Rahmen **gesetzlicher** Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust beschränken. Es betrifft hier nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet wurden (die Codes sind nicht mehr anwendbar). Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

Unter diesem Lohncode müssen auch die ‚Prämien' gemeldet werden, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10. April 1995 oder der Viertagewoche gemäß dem Gesetz vom 19. Juli 2012 gewährt werden, dies aber NUR **für die Arbeitnehmer, die unter die Pensionsregelung des Privatsektors fallen**. Die ‚Prämien', die statutarischen Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor gewährt werden, die für eine Behördenpension in Betracht kommen, geben Sie unter Lohncode 1 an.

Für **statutarische Personalmitglieder** im öffentlichen Sektor enthält dieser Lohncode **nur** die Elemente, die dem **Behördenpensionsbeitrag** unterliegen. Die nicht beitragspflichtigen Beträge müssen unter Lohncode **65** gemeldet werden.

Der vorgeschriebene Zuschlag im Rahmen der **zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung ‚COVIS-19**' und der **zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung ‚Brexit'** müssen ebenfalls unter diesem Code gemeldet werden.

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 BVB 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 - B. S. 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 (B. S. 01.08.1991) vorgenommen werden.

CODE 10

Ein Vorteil, auf den **keine Sozialversicherungsbeiträge** geschuldet werden: persönliche Nutzung eines **Betriebsfahrzeugs** für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und die private Nutzung oder eines umweltfreundlichen Fahrzeugs im Rahmen des **Mobilitätsbudgets**.

Die Berechnung des Vorteils, der sich aus der Nutzung eines **Firmenwagens** ergibt, besteht in der Anwendung eines CO_2-Prozentsatzes auf 6/7 des Katalogwerts des unentgeltlich zur Verfügung gestellten Fahrzeugs.

Um den CO_2-Anteil zu bestimmen, geht man von einem Basisanteil von 5,5 % aus, der um 0,1 % pro CO_2-Gramm über dem als Referenzwert dienenden CO_2-Ausstoß auf maximal 18 % erhöht wird. Für jedes CO_2-Gramm unter dem als Referenzwert dienenden CO_2-Ausstoß verringert sich der Basisanteil um 0,1 % auf maximal 4 %. Der König legt jährlich den als Referenzwert dienenden CO_2-Ausstoß fest. Für 2023 ist das:

- Benzin-, LPG- oder Erdgasmotor: 82 g/km
- Dieselmotor: 67 g/km

Hybridfahrzeuge

Der Fiskus hat ein spezifisches System eingeführt, um dem Gebrauch sogenannter ‚**falscher Hybridfahrzeuge**' entgegen zu treten. Es handelt sich um sogenannte ‚Plug-in' Hybridfahrzeuge, die teils mit einem gängigen Verbrennungsmotor und teils mit einer wiederaufladbaren Batterie betrieben werden, wobei die Kapazität der elektrischen Batterie einen eher beschränkten Gebrauch dieser Energiequelle beinhaltet. Für diese Fahrzeuge wird nicht der bei der ‚Direktion für Fahrzeugzulassungen' bekannte CO_2-Ausstoß verwendet, sondern der eines Referenzfahrzeugs, das ausschließlich mit einem Verbrennungsmotor, der mit demselben gängigen Kraftstoff betrieben wird, ausgestattet ist.

Auf der Website des FÖD Finanzen ist beschrieben, welche Fahrzeuge als ‚falsche Hybridfahrzeuge (*https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/vennootschapsbelasting/voordelen_van_alle_aard/bedrijfswagens*)' betrachtet werden müssen und es ist aus eine Liste der Referenzfahrzeuge (*https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-valse-hybrides-faux-hybrides-falscher-hybrid-2020-02-19.pdf*) aufgenommen. Gibt es kein Referenzfahrzeug mit einem Motor, der ausschließlich mit demselben Kraftstoff betrieben wird (Diesel, Benzin, LPG, Erdgas) wie das ‚falsche Hybridfahrzeug', wird der Ausstoßwert des ‚falschen Hybridfahrzeugs' mit 2,5 multipliziert.

Für die **‚echten' Hybridfahrzeuge** muss die Formel gemäß dem verwendeten Festbrennstofftyp verwendet werden. Fahrzeuge, für die keine Angaben in Bezug auf den CO_2-Ausstoß vorliegen, sind bei der ‚Direktion für Fahrzeugzulassungen' einem Fahrzeug mit einem CO_2-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 **2023** beträgt er **1.540,00 EUR**. Im Falle einer Beteiligung des Arbeitnehmers ist dies vom berechneten Vorteil abzuziehen.

Ab 2021 dürfen die Automobilhersteller für die WLTP-Fahrzeuge noch einen NEFZ 2.0-Wert berechnen, sind aber nicht mehr generell dazu verpflichtet. Wenn der Autohersteller auf der Übereinstimmungsbescheinigung (COC) noch den $NEFZ_2$-Wert angibt, wird die Kfz-Zulassungsstelle (DIV) ihn weiter eintragen, sonst nicht.

Ab **2021** wird es also Fahrzeuge geben, die

- noch nach dem alten NEFZ-Test zugelassen sind und für die der Automobilhersteller deshalb nur einen NEFZ-Wert („NEFZ 1.0") auf dem COC angegeben hat
- nach dem neuen WLTP-Test zugelassen sind und für die der Fahrzeughersteller sowohl einen NEFZ-2.0-Wert als auch einen WLTP-Wert auf dem COC angegeben hat
- nach dem neuen WLTP-Test zugelassen sind und für die der Automobilhersteller nur einen WLTP-Wert auf dem COC angegeben hat.

Dies bedeutet, dass der folgende CO_2-Wert verwendet werden muss:

- der NEFZ 1.0 CO_2-Wert, wenn das Fahrzeug nur einen NEDC-Wert hat
- den WLTP-CO_2-Wert, wenn das Fahrzeug nur einen WLTP-Wert hat
- der NEFZ 2.0 CO_2-Wert oder den WLTP CO2-Wert (**freie Wahl**), wenn das Fahrzeug sowohl einen NEFZ 2.0-Wert als auch einen WLTP-Wert hat.

Für die Berechnung des Sonderbeitrags für Nutzfahrzeuge ab 2021 wird das LSS daher, wie bisher bei der Einführung des WLTP-Standards, dem Runderlass folgen, wie er von der Finanzverwaltung (

https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-bedrijfswagens-2020-20200327.pdf) hinsichtlich des zu verwendenden Emissionsstandards angewendet wird.

Auch wenn kein CO_2-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 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 BVB 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*) im Gastgewerbe** und im Sektor der Leiharbeit für eine Beschäftigung bei einem Benutzer des Gastgewerbes.

CODE 20

Dieser Code diente 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 21

Dies ist ein spezifischer Code für die **freiwillige Feuerwehr und die freiwilligen Sanitäter (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*)**. Mit diesem Code werden Leistungen gemeldet, die nicht den normalen LSS-Beiträgen unterliegen. Es betrifft also **Entschädigungen für „nicht außerordentliche" Leistungen** die, sofern sie den Höchstbetrag nicht überschreiten, von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind.

CODE 22

Es werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet für **Löhne** aufgrund von Leistungen im Rahmen eines , **Flexijobs (*flexi_and_overtime_horeca*)**', 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 in einem Sektor, in dem ein Flexijob möglich ist, und für die Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers bei einem Nutzer aus einem dieser Sektoren verwendet 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

Auf **Prämien** und andere Vorteile, die sich aus der Ausübung eines „**Flexi-Jobs (*flexi_and_overtime_horeca*)**“ ergeben, werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig, sondern nur ein Beitrag in Form eines Sonderbeitrags. In Analogie zur Lohn- und Gehaltsgruppe 2 für normale Angestellte werden hier Beiträge und andere Leistungen ausgewiesen, die nicht direkt mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen. Auch dieser Code kann nur für die Beschäftigung in einem Sektor verwendet werden, in dem eine Gleitzeitbeschäftigung möglich ist, und für die Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmers bei einem Entleiher aus einem dieser Sektoren.

Für die in diesem Code genannten Vorteile sollte auch die Periodizität der Zahlung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/bonuspaymentfrequence.html*) angegeben werden.

CODE 24

Bei Arbeitnehmern, die im Rahmen des **„Maribel Sozial**“ beschäftigt sind, gibt Code 24 den Gesamtbetrag der „**Leistungen, die nicht den üblichen Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen und für die Zuschüsse gewährt werden**“.

- das doppelte Urlaubsgeld;
- das vorzeitige doppelte Urlaubsgeld bei Dienstaustritt;
- der Teil des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes ab dem 3. Tag der 4. Urlaubswoche;
- ausbezahlte, aufgrund höherer Gewalt nicht genommene Urlaubstage;
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks;
- die Entschädigung für die Fahrt zwischen Wohn- und Arbeitsort;
- die Entschädigung für Arbeiter oder bestimmte Angestellte während der 2., 3. oder 4. Woche der Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit;
- die Entschädigung für Ferienlager;
- die Entschädigung für die Pflege von Arbeitskleidung.
- Entschädigung für die Arbeit im Homeoffice (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*).

Der Code 24 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

CODE 25

Für die Arbeitnehmer der PK 318 (Familien- und Seniorenhilfe), die im Rahmen der „Maribel sozial“ beschäftigt sind, wird mit dem Code 25 der Betrag der ‚Kilometerentschädigung für Auftragsfahrten‘ angegeben.

Der Code 25 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

CODE 26

Für die Arbeitnehmer, die im Rahmen des **„Maribel sozial“** beschäftigt sind, wird mit dem Code 26 der Betrag von bestimmten ‚erhaltenen Beiträgen und/oder anderen Zuschüssen als „Maribel sozial“‘ angegeben:

- die Prämien und Zuschüsse Activa;
- die Prämien und Zuschüsse Plan Impulsion (ausgenommen Impulsion 55+).

Die übrigen erhaltenen Prämien und Zuschüsse (beispielsweise Eingreifen in der Arbeitsunfallversicherung, Leistung der „Vlaams Agentschap Personen met een Handicap“…) und die Beitragsermäßigungen werden nicht mit diesem Code angegeben.

Der Code 26 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

CODE 27

Vergütung für die Ausübung eines **Parlamentsmandats** und alle Vergütungen eines **„geschützten“ lokalen Mandatsträgers**, mit Ausnahme der Abgangsentschädigung von Mitgliedern des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums.

Der Code 27 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

CODE 28

Abgangsentschädigung nach einem **Parlamentsmandat** und Abgangsentschädigung eines Mitglieds des **Ständigen Ausschusses** oder des **Provinzkollegiums**; Abgangsentschädigungen von Bürgermeistern und Schöffen sind nicht anzugeben.

Der Code 28 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

CODE 29

Saldo des Mobilitätsbudgets in Geld: Es handelt sich um den Saldo, der - nach Abzug des Wertes der umweltfreundlichen Fahrzeuge und der nachhaltigen Transportmittel - mit der 3. Säule übereinstimmt.

CODE 41

Entschädigung für zusätzliche Aufgaben bei der Ausübung eines **parlamentarischen Mandats**.

Der Code 41 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

CODE 42

Teil des Lohns (10 %) eines Arbeitnehmers, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt ist und den der Arbeitgeber für seine Ausbildung ausgibt.

CODE 43

Prämien, Zulagen und Vergütungen für vertraglich oder statutarisch angestellte Personalmitglieder der **lokalen Polizei**, die Anspruch auf die Sozialzulage II haben, mit Ausnahme der Jahresendprämie - unterliegt den Behördenpensionsbeiträgen. Diese Prämien, Zulagen und Leistungen **hängen von der Leistung im Quartal ab.**

CODE 44

Prämien, Zulagen und Vergütungen für vertraglich angestellte Personalmitglieder der **lokalen Polizei**, die Anspruch auf die Sozialzulage II haben, mit Ausnahme der Jahresendprämie - von den Behördenpensionsbeiträgen befreit. Diese Prämien, Zulagen und Leistungen **hängen von der Leistung im Quartal ab.**

CODE 45

Beitragspflichtige Jahresendprämie der **lokalen Polizei.**

Für die in diesem Code genannten Vorteile sollte auch die Periodizität der Zahlung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/bonuspaymentfrequence.html*) angegeben werden.

CODE 46

Nicht LSS-pflichtige Leistungen, die vom **Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors** bezuschusst werden können, mit Ausnahme der unter einem anderen Code angegebenen Elemente.

CODE 47

Urheberrechte und verwandte Schutzrechte. Der Betrag, der sich aus der Übertragung oder Erteilung einer Lizenz durch den ursprünglichen Inhaber von Urheberrechten und verwandten Schutzrechten ergibt, unterliegt nicht der Steuer, wenn eine Reihe von Bedingungen erfüllt ist.

Weitere Einzelheiten werden nach der endgültigen Verabschiedung des königlichen Dekrets in einer Zwischenmitteilung bekannt gegeben.

CODE 51

Leistung, die einem **fest ernannten Personalmitglied** gezahlt wird, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit vollständig abwesend ist, **und die dem Behördenpensionsbeitrag unterliegt**.

Dieser Lohncode enthält **nur** die Elemente, die dem **Behördenpensionsbeitrag** unterliegen. Die nicht beitragspflichtigen Beträge müssen unter Lohncode **66** gemeldet werden.

Siehe Capelo (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/remunerationcodeexpansion.html*)

CODE 61

Alle Beträge, die an ein **statutarisches Personalmitglied** gezahlt werden und immer als Gehalt gelten, mit Ausnahme der unter einem anderen Code genannten Beträge, **sind von den Behördenpensionsbeiträgen befreit**

CODE 62

Prämien und ähnliche Leistungen an ein **statutarisches Personalmitglied**, die unabhängig von der Zahl der im Meldequartal tatsächlich geleisteten Arbeitstage gewährt werden, sind **vom Behördenpensionsbeitrag ausgenommen.**

Für die in diesem Code genannten Vorteile sollte auch die Periodizität der Zahlung (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/bonuspaymentfrequence.html*) angegeben werden.

CODE 65

Prämien, die ein **statutarisches Personalmitglied** erhält, weil es seine Arbeitszeit im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verringert hat, **sind von den Behördenpensionsbeiträgen befreit**

CODE 66

Leistung, die einem **fest angestellten Personalmitglied** gezahlt wird, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit vollständig abwesend ist, **und die vom Beitrag zur Behördenpension befreit ist.**

CODE 67

Alle an ein **statutarisches Personalmitglied** gezahlten Beträge, die **von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind** und den **Behördenpensionsbeiträgen unterliegen**, und die nicht unter einem anderen Code aufgeführt sind.

Die Lohncodes **61**, **62**, **65**, **66** und **67** gelten nur für **statutarisches Personal** (Arbeitnehmerkennzahl **67X**) im **gesamten** öffentlichen Sektor. Sie gelten nicht für den privaten Sektor und für Vertragsangestellte und zeitweilige statutarische Personalmitglieder im öffentlichen Sektor.

Die Lohncodes 61, 62, 65 und 66 umfassen die Elemente vor dem 1. Januar 2022, die mit den entsprechenden Lohncodes 1, 2, 5 und 51 angegeben sind., **von den Behördenpensionsbeiträgen befreit**. Die bestehenden Lohncodes 1, 2, 5 und 51 umfassen ab 1. Januar 2022 für **statutarische Personalmitglieder nur** die Elemente**, die dem Behördenpensionsbeitrag unterliegen**.

Zusätzliche Informationen DmfA - 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
Baugewerbe	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, 129[1], 229[1], 010[2]
Holzhandel	126	055
Metallhandel	149.04	077

[1] Ab 2/2019
[2] Bis einschließlich 1/2019

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.

Umwandlung der Lohncodes DmfAPPL in DmfA

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Vom Arbeitgeber erhaltene Beiträge und/oder Subventionen mit Ausnahme der „Maribel Sozial“	26	26	n.a.
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Saldo des in Geld ausgezahlten und mit der 3. Säule übereinstimmenden Mobilitätsbudgets	29	29	29
Basislohn	Indexierter Grundlohn (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101	1.	1.

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Basislohn	Der einem definitiv ernannten Personalmitglied, das ins Ausland entsandt wurde und auf eine Behördenpension in Betracht kommt, zuerkannte Lohn	110	n.a.	67
Basislohn	Der einem endgültig ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	120	n.a.	66
Entschädigungen bei einseitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber - in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für vertragliche Personalmitglieder)	130	3.	n.a.
Entschädigungen bei einseitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses - nicht in Arbeitszeit ausgedrückt	131	4.	n.a.
Entschädigungen bei einseitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses - in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für festangestellte Personalmitglieder)	132	n.a.	9
Basislohn	Aktivierungsentschädigung, die das LfA oder das ÖSHZ einem Arbeitnehmer im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme gewährt	150	1.	n.a.
Basislohn	Teil des Lohns (10 %) des mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigten Arbeitnehmers, der vom Arbeitgeber für dessen Ausbildung aufgewendet wird - Art. 33, § 2 des Gesetzes vom 24.12.1999	160	42	n.a.

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Basislohn	Der einem endgültig ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn – sozialversicherungspflichtig – Pensionsbeiträge	170	n.a.	51
Angepasster Lohn bei Krankheit oder Unfall	Krankheit oder Unfall: die Entschädigung in Höhe von 60 % des Teils des normalen Lohns, der die für die Berechnung der Leistung der Kranken- und Invalidenversicherung herangezogene Lohnschwelle nicht überschreitet, für einen Zeitraum von 7 Tagen nach dem garantierten Wochenlohn - nur für Vertragsarbeiter und Vertragsangestellte, die mindestens einen Monat Betriebszugehörigkeit aufweisen und sich entweder in der Probezeit befinden oder für einen befristeten Zeitraum von weniger als drei Monaten eingestellt wurden oder für eine klar definierte Tätigkeit eingestellt wurden, die nicht länger als drei Monate dauert	212	46	n.a.
Angepasster Lohn bei Krankheit oder Unfall	Krankheit oder Unfall: Ergänzung für die 2., 3. und 4. Woche der Arbeitsunfähigkeit - nur für Vertragsarbeiter und für Vertragsangestellte, die auf Probe oder für weniger als drei Monate eingestellt wurden	213	46	n.a.
Angepasster Lohn bei Krankheit oder Unfall	Krankheit oder Unfall: sonstige Ergänzung für Unfall oder Krankheit	215	46	46
Urlaubsgeld	Einfaches Urlaubsgeld für Urlaubstage, die am Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden konnten (Art. 67 des KE vom 30.03.1967)	311	24	24
Urlaubsgeld	(Doppeltes) Urlaubsgeld – Polizeipersonal	312	24	24

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Urlaubsgeld	Einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt - für zeitweilige Bedienstete, bezuschusste Vertragsbedienstete, Bedienstete gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche	313	11	n.a.
Urlaubsgeld	(Doppeltes) Urlaubsgeld Dienstaustritt	314	24	24
Urlaubsgeld	Einfaches Urlaubsgeld vorige Beschäftigung - für zeitweilige Bedienstete, bezuschusste Vertragsbedienstete, Bedienstete gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche	315	1.	61
Urlaubsgeld	Urlaubsgeld – Polizeipersonal	316	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags
Urlaubsgeld	Einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt - für Vertragsbedienstete außer zeitweilige, bezuschusste Vertragsbedienstete, Bedienstete gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche	317	7	7
Urlaubsgeld	Einfaches Urlaubsgeld vorige Beschäftigung - für Vertragsbedienstete außer zeitweilige, bezuschusste Vertragsbedienstete, Bedienstete gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche	318	12	12
Urlaubsgeld	Ergänzendes Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (Artikel 62bis bis 62quinquies des KE vom 30.03.1967)	319	24	24
Urlaubsgeld	Urlaubsgeld - befreit	348	24	24
Urlaubsgeld	Doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Urlaubswoche - befreit	349	24	24
Urlaubsgeld	Doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Urlaubswoche - befreit	350	24	24

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Lohn für nicht auszugleichende Überstunden - befreit	401	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Vorteile in Sachleistungen, in bar oder in Form von Schecks im Rahmen der Bedingungen von Artikel 19, § 2, 14° des KE vom 28.11.1969, und Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen im Rahmen der Bedingungen von Artikel 19, § 2, 19° des KE vom 28.11.1969	403	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – verbunden mit den Leistungen des Quartals – freigestellt	404	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht verbunden mit den Leistungen des Quartals – freigestellt	406	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Betrag des Arbeitgeberanteils an Mahlzeitschecks, gewährt Rahmen der Bedingungen von Artikel 19bis, § 2 des KE vom 28.11.1969	408	24	24
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Betrag des Arbeitnehmeranteils an Mahlzeitschecks, gewährt Rahmen der Bedingungen von Artikel 19bis, § 2 des KE vom 28.11.1969	409	nicht melden, befreit	nicht melden, befreit
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Jahresendprämie – freigestellt	417	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Haushalts- und Standortentschädigung – freigestellt	421	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Diplomvergütung – freigestellt	422	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	423	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Zulage höhere Funktion – freigestellt	424	46	46

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Sonstige Zulagen und Prämien – nicht an Leistungen im Quartal gebunden – freigestellt	433	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Sonstige Zulagen und Prämien – an Leistungen im Quartal gebunden – freigestellt	434	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Nachtleistungen – – keine Pensionsbeiträge	435	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen – keine Pensionsbeiträge	436	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Die dem Arbeitnehmer geschuldeten Entschädigungen, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen, rechtlichen oder vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt (z. B. Kündigungsentschädigung für geschützte Arbeitnehmer)	440	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Bekleidungs-, Unterkunfts-, Reise- und Aufenthaltskosten (z. B. Kosten zu Lasten des Arbeitgebers = Erstattung von Ausgaben oder Bereitstellung von Arbeitskleidung, Ausrüstung oder Transportmitteln)	441	24	24
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Erstattung der Fahrtkosten von und zur Arbeit	442	24	24
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443	nicht melden, befreit	nicht melden, befreit

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Zuschlag wegen einer anderen Sozialversicherungsleistung außer einer Leistung bei Krankheit oder Unfall (z. B. Ermutigungsprämie Laufbahnunterbrechung, Prämie Krankenhausversicherung)	444	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Prämie, die einem Arbeitnehmer entweder im Rahmen einer Halbtagsbeschäftigung ab dem Alter von 55 oder 50 Jahren oder im Rahmen eines sanften Übergangs gezahlt wird	452	46	46
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle - befreit von Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträgen	454	n.a.	67
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Pension (voll oder teilweise) wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	46	46
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Personal der Unterrichtsanstalten	Entschädigung für Zusatzleistungen, befreit auf der Grundlage von Artikel 19, § 2, 9° des KE vom 28.11.1969 (z. B. Aufsicht in Kindergärten und im Primarschulwesen, Busbegleitung)	501	nicht melden, befreit	nicht melden, befreit
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Personal der Unterrichtsanstalten	Entschädigung für zusätzliche Leistungen gemäß KE Nr. 418 vom 16.07.1986 (unter anderem Aufsicht, ausgenommen Kindergärten und Primarschulwesen) - von Sozialversicherungsbeiträgen und Pensionsbeiträgen befreit gemäß Artikel 30	502	n.a.	nicht melden, befreit

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Personal der Unterrichtsanstalten	Ergänzungen ohne Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen (unter anderem Dienstalterzulage) - von Sozialversicherungsbeiträgen befreit gemäß Artikel 30	506	n.a.	nicht melden, befreit
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen gemäß dem Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	510	n.a.	67
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	Lohnzuschlag für Nachtdienste (z.B. 2,05 EUR/Stunde auf der Grundlage des ministeriellen Rundschreibens vom 17.04.1989) - von Sozialversicherungsbeiträgen befreit gemäß Artikel 30	512	n.a.	67
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Ärzte	Variabler Teil am Pool – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	524	n.a.	46
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter	Entschädigungen für außerordentliche Leistungen, die bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR unberücksichtigt bleiben (Artikel 17quater des KE vom 28.11.1969)	541	nicht melden, befreit	n.a.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter	Entschädigungen für nicht außerordentliche Leistungen, die bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR unberücksichtigt bleiben (Artikel 17quater des KE vom 28-11-1969) - befreit	542	21	n.a.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen des Personals der Feuerwehr (Artikel 25-26 des KE vom 19.04.2014 - von Sozialversicherungsbeiträgen befreit gemäß Artikel 30)	553	n.a.	nicht melden, befreit

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (altes Statut)	Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei (z. B.: KE vom 22.12.1997)	556	n.a.	nicht melden, befreit
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	Jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Ministerielles Rundschreiben vom 21-01-1973, Ministerielles Rundschreiben vom 23.01.1975 und KE vom 20.06.1994) - von Sozialversicherungsbeiträgen befreit gemäß Artikel 30	557	n.a.	67
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	570	nicht melden, befreit	nicht melden, befreit
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (altes Statut)	Spezifische Zulagen und Entschädigungen - befreit - für ehemalige Gendarmen, ehemalige Mitglieder der Kriminalpolizei, ehemaliges Militärpersonal, die sich für das alte Statut entscheiden	591	n.a.	nicht melden, befreit
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Vorteil jeglicher Art auf die persönliche Benutzung eines Firmenwagens oder auf die Mobilitätszulage als Gegenleistung für die Abgabe eines Firmenwagens, oder auf einen umweltfreundlichen Firmenwagen im Rahmen des Mobilitätsbudgets.	770	10	10
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Gewinnbeteiligungen	780	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	durch den Arbeitgeber erstattete Verkehrsbußen	791	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Direkte Zahlung einer außergesetzlichen Pension an Arbeitnehmer, die (infolge Pensionierung) außer Dienst sind	792	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension im Rahmen eines Unternehmensplans	793	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags	Kein Lohncode, nur Angabe des Beitrags
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Lohnteil unter oder entsprechend dem Schwellenwert für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – Antwerpen	794	n.a., neues Meldeverfahren des Antwerpener 2. Pensionspfeilers	n.a.
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	Lohngruppe über dem Schwellenwert für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – Antwerpen	795	n.a., neues Meldeverfahren des Antwerpener 2. Pensionspfeilers	n.a.
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Lohn für nicht auszugleichende Überstunden - beitragspflichtig	801	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – an die Leistungen des Quartals gebunden – beitragspflichtig	804	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht an die Leistungen des Quartals gebunden – beitragspflichtig	806	2.	62
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Jahresendprämie – beitragspflichtig	817	2.	62
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Haushalts- und Standortentschädigung – beitragspflichtig	821	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Diplomvergütung – beitragspflichtig	822	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – beitragspflichtig	823	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Zulage höhere Funktion – beitragspflichtig	824	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Sonstige Zulagen und Prämien – nicht an Leistungen im Quartal gebunden – beitragspflichtig	833	2.	62

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	sonstige Zulagen und Prämien – an Leistungen im Quartal gebunden – beitragspflichtig	834	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Nachtleistungen – beitragspflichtig – keine Pensionsbeiträge	835	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – beitragspflichtig – keine Pensionsbeiträge	836	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Bereitschaftsdienstzulage – beitragspflichtig	837	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Lohnzulagen für Personalmitglieder, die sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden haben - Übergangsmaßnahme (Gesetz vom 10.04.1995)	851	5	5
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Lohnzulagen für Personalmitglieder, die sich für die Viertagewoche entschieden haben (Gesetz vom 19.07.2012)	852	5	65
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Prämie für Betreuungs- und Pflegepersonal und gleichgestelltes Personal bei Arbeitszeitverkürzung im Rahmen des Laufbahnendes (KE vom 23.09.2002)	853	1.	1.
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Entschädigung für Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle - Sozialversicherungs- und Pensionsbeitragspflichtig	854	1.	1.

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	Gehaltszuschläge, die gemäß § 6.2. und § 6.3. der Sozialcharta vom 28.04.1994 in der Region Brüssel-Hauptstadt gewährt werden -	855	1.	1.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Personal der Unterrichtsanstalten	Entschädigung für zusätzliche Leistungen gemäß KE Nr. 418 vom 16.07.1986 (unter anderem Aufsicht, ausgenommen Kindergärten und Primarschulwesen) - sozialversicherungs- und pensionsbeitragspflichtig	902	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Personal der Unterrichtsanstalten	Ergänzungen ohne Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen (unter anderem Dienstalterzulage) - den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen	906	2.	62
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen gemäß dem Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 – den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen	910	1.	1.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	Gehaltszuschlag für Nachtleistungen (z. B. 2,05 EUR/Stunde auf der Grundlage des ministeriellen Rundschreibens vom 17. 04.1989) - den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen	912	1.	1.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	4, 8 oder 12 % Hauptpfleger	914	1.	1.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	Gehaltszuschlag für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen (z. B. 1,02 EUR/Stunde auf Grundlage des LIKIV-Rundschreibens vom 17.07.1992)	916	1.	1.

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Betreuungs- und Pflegepersonal	Attraktivitätsprämie - KE vom 12-05-2006 und der föderale Vereinbarung über das öffentliche Gesundheitswesen vom 23.06.2005	917	2.	62
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Ärzte	Variabler Teil am Pool –	924	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter	Entschädigungen für nicht außerordentliche Leistungen, die bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR unberücksichtigt bleiben (Artikel 17quater des KE vom 28-11-1969) - beitragspflichtig	942	1.	n.a.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	Gehaltszuschlag für Feuerwehroffiziere, die im Bereitschaftsdienst für den Feuerwehrkorps aktiv sind (Rundschreiben vom 03-03-1995)	951	2.	62
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	Ergänzungsentschädigung für Opt-out-Stunden (Artikel 7, §2 des Gesetzes vom 19.04.2014)	954	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	Jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Ministerielles Rundschreiben vom 21-01-1973, Ministerielles Rundschreiben vom 23.01.1975 und KE vom 20.06.1994) - den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen	957	2.	2.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	Gehaltszuschlag für die Ausübung eines Mandats (Art. XI.II.17 des KE vom 30-03-2001)	961	1.	1.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	Zulage für Dienstleistungen, die an einem Samstag, einem Sonntag, einem Feiertag oder nachtsüber erbracht werden (Art. XI.III.6 des KE vom 30-03-2001)	962	1.	61

Art der Entlohnung	Beschreibung des DmfAPPL-codes	DmfAPPL-Code	DmfA-Code für nicht statutarische Personalmitglieder	DmfA-Code für statutarische Personalmitglieder
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	Verschiedene Zulagen und Entschädigungen gemäß KE vom 30.03.2001 - beitragspflichtig	970	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen mit Ausnahme derjenigen gemäß K. E. vom 30.03.2001 – beitragspflichtig	971	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut) und Personal der Hilfeleistungszonen	Zulage für besondere Rechnungsführer der Polizeizone (Art. 30 und 32 des Gesetzes vom 07.12.1998 en und vom 29.11.2001) und Zulage für besondere Rechnungsführer der Hilfeleistungszone (KE vom 29.06.2014)	974	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut) und Personal der Hilfeleistungszonen	Zulage für den Sekretär der Polizeizone (Artikel 29 und 32bis des Gesetzes vom 07.12.1998) und Mandatszulage für den Kommandanten der Hilfeleistungszone (KE vom 10.06.2014)	975	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	Zulage für Kompetenzentwicklung (Art. XI.II.22bis des KE vom 30.03.2001)	976	2.	2.
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (altes Statut)	Spezifische Zulagen und Entschädigungen - beitragspflichtig - für ehemalige Gendarmen, ehemalige Mitglieder der Kriminalpolizei, ehemaliges Militärpersonal, die sich für das alte Statut entscheiden	991	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	Übergangszulagen (Art. XII.XI des KE vom 30.03.2001)	992	1.	61
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien - Polizeipersonal (neues Statut)	Ausbildungs- und Meisterzulage (Artikel 32 und 34 des KE vom 18.03.2003)	993	n.a.	1.

Zahlungsfrequenz der Prämie

Sie müssen diese Daten nur für die Lohnbestandteile melden, die unter den Codes 2, 23, 45 und 62 angegeben sind. Es kann daher sein, dass Sie diese Lohnbestandteile aufteilen müssen, wenn sie einen anderen Zahlungsrhythmus haben. Sie drücken die Periodizität durch eine Zahl aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz darstellt.

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 „Mehrleistungen“ erbracht werden, mit anderen Worten: Der Lohn, der für eine bestimmte Anzahl gearbeiteter Stunden gezahlt wird, deckt auch den Ausgleichstag, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird. Wenn die Ausgleichstage zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden, muss dieser Prozentsatz nicht angegeben werden.

Es handelt sich um den **Prozentsatz auf Jahresbasis** (ausgedrückt in Zehntausendsteln), der das Verhältnis zwischen der Anzahl der Tage angibt, für die ein Entgelt gezahlt wird, und der Tage, an denen tatsächlich zu arbeiten ist. Die Anzahl der Tage, die zu bezahlen sind, entspricht der Anzahl der angegebenen Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zu der die Anzahl der Ausgleichstage im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung hinzugefügt wird. Der Prozentsatz bleibt deshalb **unverändert**, solange das gleiche Arbeitszeitverkürzungssystem in Kraft bleibt.

Mit diesem Prozentsatz kann bestimmt werden, welcher Teil des gemeldeten Lohns sich auf die erbrachten Leistungen bezieht und welcher Teil die dadurch verdiente Ausgleichsruhezeit angibt.

Wenn es sich um Regelungen handelt, bei denen die Ausgleichsruhezeit in Stunden gewährt wird, berechnen Sie den Prozentsatz auf der Basis dieser Stunden (statt Tagen).

Beispiel: In einem Unternehmen, in dem die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, arbeiten die Arbeitnehmer tatsächlich 40 Stunden, und sie erhalten 12 Ausgleichsruhetage. Auf Jahresbasis müssen deshalb beispielsweise 248 Tage gearbeitet werden und werden 260 Tage bezahlt (die Tage, an denen gearbeitet werden muss + die Ausgleichsruhetage). In diesem Fall geben Sie 10484 an (260/248 x 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

Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile**.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Wenn für einen Arbeitnehmer deshalb verschiedene Arten von An- oder Abwesenheiten gemeldet werden müssen, die unter denselben Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

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 geht um Arbeitnehmer

- bei teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder (Arbeits-)Unfall,
- bei (reglementierter) Unterbrechung der beruflichen Laufbahn (Zeitkredit, vorübergehende teilzeitliche Leistungen von Vertragsangestellten im öffentlichen Sektor),
- mit Halbzeitfrühpension,
- Gelegenheitsarbeitnehmer (Aushilfskräfte, vorübergehende Arbeit, Heimarbeit),
- Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen,
- Saisonarbeiter,
- Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind,
- Arbeitnehmer, die mit Dienstschecks bezahlt werden,
- alle im Gastgewerbe beschäftigten Arbeitnehmer und alle Flexi-Job-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 5), für einen Vollzeitarbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein. Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

Wenn Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die Zahl teilen, die mit einem halben Tag übereinstimmt, erhalten Sie die Anzahl der (halben) Tage pro Leistungscode. Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal bzw. in der Zahlungsperiode am meisten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode gemeldet werden.

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. Auch eine Leiharbeitsagentur muss diese Daten für ihr Flugpersonal melden.

Dies gilt jedoch nicht für Militärpersonal, das zum fliegenden Personal der Landesverteidigung gehört. Für sie ist dieses Feld nicht auszufüllen.

Meldung von Ausgleichsruhezeit

Die **Art und Weise**, wie Zusatzleistungen angegeben werden, unterscheidet sich danach, ob es sich um rückforderbare Mehrleistungen, nicht rückforderbare Mehrleistungen oder Zusatzleistungen im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung handelt

Es werden die **Leistungscodes** der normalen tatsächlichen Arbeit (= Leistungscode 1) für rückforderbare Mehrleistungen, nicht rückforderbare Mehrleistungen und Mehrleistungen im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung zum Zeitpunkt der Rückforderung verwendet.

Ein spezifischer Leistungscode ist zu verwenden, wenn es sich um Mehrleistungen im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung handelt, die nicht zum Zeitpunkt der Ausgleichsruhe für die Mehrleistungen bezahlt wird, aber mittelbar aufgrund der Technik des erhöhten Stundenlohns (= Leistungscode 20).

Darüber hinaus gibt es auch Arbeitszeitverkürzungstage, die von Fonds für Existenzsicherung bezahlt (und angegeben) werden. Diese Tage müssen vom Arbeitgeber mit dem Leistungscode 12 angegeben werden.

Mehrleistungen, die zurückgefordert werden (nicht im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung):

Allgemeine Regel:

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. Dies kann also in einem anderen Quartal erfolgen (wenn beide innerhalb eines Quartals liegen, macht dies keinen Unterschied für die Quartalsmeldung). Es geht sowohl über den Leistungscode 1 als auch über den Lohncode 1.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit von beispielsweise 13 Stunden pro Woche erbringt seine Leistungen auf veränderlicher Basis. Dies bedeutet, dass auf rege Arbeitswochen mit 26 Stunden arbeitsfreie Arbeitswochen folgen. Auf jährlicher Basis wird jedoch die vertraglich festgelegte Stundenzahl (13) respektiert. 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 (Q/S) festgelegt sind und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf jährlicher Basis gearbeitet haben wird.

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).

Mehrleistungen, die nicht zurückgefordert werden (nicht im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung):

- 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 Leistungscode 1 angegeben werden, nicht, wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Schließlich wird dieser Tag bereits angegeben. 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.

Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung zum Zeitpunkt der Rückforderung:

- Die Ausgleichsruhetage müssen zum Zeitpunkt der Rückforderung angegeben werden (Leistungscode 1 und Lohncode 1, mit Ausnahme der Ausgleichsruhetage im Baugewerbe, Diamantsektor und Kraftstoffhandel, für die der Arbeitgeber einen Leistungscode 12 ohne Lohncode verwenden muss).
- Die in die Arbeitszeitverkürzung einbezogenen Stunden müssen ebenfalls zum Zeitpunkt der Leistung angegeben werden (Leistungscode 1).
- Die Q/S ist die gleiche wie für die Arbeitszeitverkürzung.

Beispiel

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einem Quartal mit 65 Arbeitstagen in einem System der Arbeitszeitverkürzung mit Ausgleichsruhe, die zum Zeitpunkt der Aufnahme (40 Stunden pro Woche effektive Arbeit mit 12 Ausgleichsruhetagen pro Jahr) bezahlt wird. Zwei dieser Ausgleichsruhetage fallen in das Quartal. Außerdem leistet der Arbeitnehmer eine einzige 44-Stunden-Woche; für diese 4 Stunden Mehrleistungen gibt es keinen Ausgleich.

- Er wird mit 65 Tagen unter Leistungscode 1 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 66 Tagen unter Code 1 angegeben.
- Wenn er in Stunden angegeben werden muss, wird er effektiv mit 40 Stunden/Woche angegeben.
- Q/S = 40/40

Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, nicht bezahlt zum Zeitpunkt der Rückforderung:

- Es handelt sich um Ausgleichsruhezeit in einer Regelung mit Stundenlohnerhöhung (nur im Rahmen von Arbeitszeitverkürzungstagen).
- Mehrarbeitsstunden entsprechend der Arbeitszeitverkürzung werden zum Zeitpunkt der Rückforderung als Ausgleichsruhetage/-stunden mit dem Leistungscode 20 (ohne Lohncode) angegeben.
- Der Lohn wird zum Zeitpunkt der Leistung mit dem Lohncode 1 (ohne Leistungscode) angegeben.
- Es muss ein Prozentsatz auf Jahrbasis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationpercentage_anualbasis.html*) angegeben werden.
- Wenn an einem bestimmten Tag ein Teil unter den Leistungscode 1 und ein Teil unter den Leistungscode 20 fällt, gelten die allgemeinen Regeln (Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode und Quartal bzw. Zahlperiode bis auf halben Tag genau umrechnen). Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit (mit Ausnahme des Systems mit Stundenlohnerhöhung) anzugeben sind, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide ‚Leistungen' unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung mit Arbeitszeitverkürzung mit Stundenlohnerhöhung (40 Stunden pro Woche tatsächliche Arbeit mit zwölf Ausgleichsruhetagen pro Jahr). Zwei dieser Ausgleichsruhetage fallen in das 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 dem Leistungscode 1 und 2 Tagen unter dem Leistungscode 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.

- Wenn er in Stunden angegeben werden muss, wird er nur mit 38 Stunden/Woche angegeben. Die darüber hinaus geleisteten Stunden werden zu einem anderen Zeitpunkt unter dem Leistungscode 20 angegeben.
- Der Lohn für die laut der Arbeitszeitverkürzung zu viel geleisteten Stunden wird allerdings während des Quartals angegeben.
- Für ihn muss stets der ‚Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis' (in seinem Fall 104,84 %) angegeben werden.
- Q/S =38/38

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.

Kodierung 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, wird bei der Erörterung von Capelo (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/workingtimecodificationexpansion.html*) 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 Wiederbeschäftigungsentschädigung;**
- **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 **Wiederbeschäftigungsentschädigung** 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 101

- **Fahrtage Seeleute**

Aufgrund der besonderen Pensionsregelung für Seeleute muss der Arbeitgeber die Fahrtage unter diesem Code angeben und nicht unter dem Code 1. Die Bereitschaftstage, die Arbeitstage und die Tage, für die eine Entlassungsentschädigung geschuldet wird, werden weiterhin unter dem Leistungscode 1 angegeben.

CODE 102

- **Aufgenommene Urlaubstage Seeleute**

Weil die Urlaubsregelung für Seeleute auf besonders spezifische Weise organisiert ist, werden die aufgenommenen Urlaubstage mit einem separaten Leistungscode 102 angegeben. Es betrifft nur einige Anmelder.

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=536*) finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

Für Ausbildungen, die am 01. September 2019 beginnen, tritt die flämische Entsprechung in Kraft. Für den **Flämischen Ausbildungsurlaub (Vlaams Opleidingsverlof - VOV)** muss in der DmfA ebenfalls dieser Code verwendet werden, um eine Beihilfe erhalten zu können.

Ab dem 1. Quartal 2020 muss dabei auch in der Zone „Stundenzahl Bildungsurlaub Flandern (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/flemish_training_leave.html*)“ die Zahl der Abwesenheitsstunden für diese Ausbildung angegeben werden.

CODE 10

- **garantierter Lohn für die zweite Woche;**

- **Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;**
- **Amt eines Sozialrichters;**

Die Tage vorübergehender vollständiger Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, die einen Anspruch auf Entschädigung begründen, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen indikativen Code angegeben.

CODE 11

- **Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis**

Es geht um Folgendes:

- 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 sieben Tage, die auf die ersten sieben Tage der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall nach allgemeinem Recht folgen, werden in diesem Code nicht erwähnt, sondern wie oben unter Code 10 erwähnt, da es sich um Tage „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn zweite Woche“ handelt.

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 (= im Textilsektor, im Landwirtschaftssektor, dessen Hauptaktivität aus dem Anbau und der ersten Verarbeitung von Flachs und/oder Hanf besteht, im Diamantsektor und in der Binnenschifffahrt);
- die Ausgleichstage, die im Bausektor im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt werden;
- die durch den Fonds für Existenzsicherung gezahlte Pauschale für die Ausgleichstage in den Sektoren Treibstoffhandel und Diamanten.

Sie können diesen Code also nur verwenden, wenn Sie in einem dieser Sektoren tätig sind. Dies bezieht sich nur auf die Tage, die der Arbeitnehmer während des Quartals tatsächlich genommen hat.

In den nachstehenden „zusätzlichen Informationen“ finden Sie die Daten, an denen die Ausgleichsruhetage im Baugewerbe fallen.

CODE 13

- **Förderung des sozialen Aufstiegs**

Es geht um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen der Teilnahme an 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 Tätigkeit von ihrem Arbeitgeber Urlaubsgeld (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*). Arbeiter erhalten dieses Urlaubsgeld vom LAJU oder von einer Urlaubskasse.

CODE 15

- **Flexi-Urlaubstage**

Aufgrund des eigenen Systems der Urlaubsvergütung ist der normale Leistungscode für Urlaub (2) nicht auf Flexi-Arbeitnehmer (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*) anwendbar. Auch bei dem Abgang wird kein Urlaubsgeld gezahlt (Lohncodes 7 und 11). Die Flexi-Urlaubstage sollten daher mit diesem separaten Leistungscode angegeben werden.

CODE 20

- **Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung**

Unter diesem Code werden die genommenen Ausgleichsruhetage in ein System eingeordnet, in dem eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen erreicht wird, **die nicht zum Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Tage bezahlt werden**, sondern indirekt durch die Technik der Erhöhung des Stundenlohns. Diese Technik bedeutet, dass der angegebene Stundenlohn tatsächlich einen längeren Zeitraum als nur diese eine Stunde abdeckt. Der Arbeitnehmer schafft nämlich eine unbezahlte Erholungszeit, die der Reduzierung der Arbeitszeit entspricht.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass zwei verschiedene Systeme zur Einführung einer Arbeitszeitverkürzung durch Ausgleichstage genutzt werden können:

- 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 dieses Ausgleichssystem im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, bei der der Ausgleichstag nicht zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme bezahlt wird, muss auch der Prozentsatz der Entlohnung auf Jahresbasis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationpercentage_anualbasis.html*) angegeben werden.

Achtung: Unter diesem Code können nur die während des Quartals tatsächlich genommenen Tage angegeben werden.

Die Ausgleichsruhezeit, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Ausgleichsruhezeit gezahlt wird, geben Sie unter Code 1 an (mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe, für die ein gesonderter Code (Code 12) vorgesehen ist).

CODE 21

- **Tage Streik/Lockout**

Geben Sie unter diesem Code die Streiktage an, an denen der Arbeitnehmer teilgenommen hat, sowie die Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund eines Lockouts der Arbeit ferngeblieben ist. Wenn aufgrund eines Streiks, an dem die Arbeitnehmer nicht teilgenommen haben, eine vorübergehende Arbeitslosigkeit für ganze Tage besteht, werden diese Tage unter dem indikativen Code für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- **Gewerkschaftsauftrag**

Unter diesem Code geben Sie die Tage der Gewerkschaftsaufträge an, für die Sie keinen Lohn gezahlt haben. Wenn Sie für diesen Zeitraum Löhne gezahlt haben, geben Sie diese unter Code 1 an.

CODE 24

- **Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung**

Es handelt sich um ein Fernbleiben von der Arbeit aufgrund der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 3. Juli 1978 wegen eines unvorhergesehenen Ereignisses, das nichts mit der Arbeit zu tun hat.

Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für die maximal 20 unbezahlten Urlaubstage und gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden.

CODE 25

- **bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung**
- **öffentliches Mandat**

Auch hier geht es nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn zahlen.

CODE 26

- **Milizpflicht**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Milizverpflichtungen.

CODE 30

- **unbezahlter Urlaub;**
- **alle anderen Arbeitszeitdaten, für die der Arbeitgeber keine Löhne und Gehälter zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code aufgeführt sind**

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie fasst alle Tage zusammen, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat und **für die Sie keinen Lohn gezahlt haben** und die nicht der Sozialversicherung angerechnet werden können. Sie geben also nur dann Tage unter diesem Code an, wenn sie unter keinem anderen (normalen oder indikativen) Code angegeben werden können.

In Anbetracht der Auswirkungen, die die Verwendung dieses Codes auf die Rechte der sozialen Sicherheit haben kann, sollte er mit Vorsicht verwendet werden. Auf keinen Fall sollte er für Arbeitnehmer verwendet werden, die von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung wechseln. In diesem Fall (auch wenn der Zeitraum relativ kurz ist) muss eine neue Beschäftigungszeile eingerichtet werden und der Arbeitnehmer als Teilzeitbeschäftigter gemeldet werden.

CODE 80

- **nicht beitragspflichtige Überstunden im Gastgewerbe**

Dabei geht es um die Meldung bestimmter Überstunden im Gaststättengewerbe (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*), für die keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind und die von der Steuer befreit sind.

CODE 110

- **freigestellte parlamentarische Leistungen und Leistungen von lokalen Mandatsträgern**

Es handelt sich um

- die Meldung von Leistungen im Rahmen eines Mandats als föderales / regionales **Parlaments**- oder **Regierungsmitglied** und den durch die Abgangsentschädigung gedeckten Zeitraum.
- die Meldung der Leistungen von **geschützten lokalen Mandatsträger**
- die Leistungen im Zusammenhang mit der Abgangsentschädigung der Mitglieder Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums (**geschützte** und **nicht geschützte lokale Mandatsträger**).

Indikative Codes

Zusätzlich zu den oben erwähnten "normalen" Codes müssen Sie möglicherweise auch einige Daten mit einem indikativen Code übermitteln. Anhand dieser indikativen Codes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, dass es sich um Leistungen handelt, für die nicht der Arbeitgeber und das LSS die authentische Quelle für die endgültige Qualifikation sind, sondern dass eine andere externe Institution die Daten überprüft und als authentische Quelle bestätigt. Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken im Meldequartal und ist auch deshalb notwendig, weil das LSS auf diese Weise erkennen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit einem indikativen Code erfolgt auf die gleiche Weise wie die Meldung anderer Arbeitszeitdaten (d. h. auch in Stunden oder Tagen, je nach Eigenschaft des Arbeitnehmers). Die folgenden indikativen Codes sind vorgesehen:

Es handelt sich immer um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn zahlt.

Diese indikativen Codes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem regulären Code mitgeteilt werden, da jede Art von An- oder Abwesenheit nur mit einem Code mitgeteilt werden kann.

- CODE 50: gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall
- Code 51: Mutterschutz (= Maßnahme des Mutterschutzes, der Mutterschaftsruhe und des umgewandelten Mutterschaftsurlaubs bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter) und Stillpausen (KAA Nr. 80);
- Code 52: Vaterschafts- oder Geburtsurlaub, Adoptionsurlaub und Pflegeelternurlaub (ausschließlich die Tage zulasten des LIKIV-Sektors ‚Leistungen');
- CODE 53: prophylaktischer Urlaub
- Code 60: Arbeitsunfall;
- Code 61: Berufskrankheit;
- Code 70: zeitweilige Arbeitslosigkeit - andere als wirtschaftliche Arbeitslosigkeit und schlechtes Wetter;
- 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.

Krisenmaßnahme Energie - Codes 71 und 76: Vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen - Energie

Das LfA hat ein Verfahren für die Meldung der „vorübergehenden wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit“ Energie vorgesehen.

Energieintensive Unternehmen können eine Sonderregelung für vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für energieintensive Unternehmen in Anspruch nehmen, die flexibler ist als die bestehenden Regelungen für vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen. Weitere Informationen über das Verfahren finden Sie auf der Website des LfA (*https://www.rva.be*).

Für das 4. Quartal 2022 und das 1. Quartal 2023 müssen der allgemeine Leistungscode 71 „Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen“ und der Leistungscode 76 „Aussetzungstage Angestellte wegen Arbeitsmangel“ für die Zeiten der "vorübergehenden Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für energieintensive Unternehmen" verwendet werden, je nachdem, ob Arbeiter oder Angestellte betroffen sind.

Diese zeitweilige Arbeitslosenregelung kann verlängert werden. Weitere und aktualisierte Informationen (*https://www.rva.be*) finden Sie auf der Website des LfA.

Krisenmaßnahme COVID-19 - Code 77: zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt – Corona - Überschwemmungen - Ukraine

Ab dem 1. Juli 2022 wird das „vereinfachte Verfahren“ zur Beantragung von „vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt und des Krieges in der Ukraine“ beim LfA eingestellt. Es ist auch keine Gleichstellung mit der Urlaubsregelung vorgesehen.

Eine Reihe von Erleichterungen gelten weiterhin. Dazu gehören

- das Recht, der Arbeit fernzubleiben und vorübergehend Arbeitslosengeld wegen höherer Gewalt zu beantragen, wenn der Arbeitnehmer sein Kind betreuen muss, das nicht in den Kindergarten oder die Schule gehen kann;
- die Möglichkeit, eine weitere „vorübergehende Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt“ zu beantragen, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist, sondern unter Quarantäne gestellt oder isoliert werden muss, um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen, und keine Telearbeit leisten kann.

Weitere Informationen über das Auslaufen des vereinfachten Verfahrens und die Bedingungen und Verfahren für "vorübergehende Arbeitslosigkeit durch höhere Gewalt" ab dem 1. Juli 2022 finden Sie auf der Website des LfA (*https://www.rva.be*).

Der **Leistungscode 77 wird ab dem 1. Juli 2022 gestrichen**, und die „vorübergehende Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt“ sollte wieder mit dem **Leistungscode 70** angegeben werden.

Die für die frühere LSS-Meldung geltende Regel, wonach bestimmte Abwesenheiten nur für 12 Monate gemeldet werden mussten, wird hinfällig. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer mit dem indikativen Code der Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden sollte, bis er seine Arbeit wieder aufnimmt oder sein Arbeitsvertrag aufgelöst wird.

Die für die frühere LSS-Meldung geltende Regel, wonach bestimmte Abwesenheiten nur für zwölf Monate gemeldet werden mussten, wird hinfällig. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer mit dem indikativen Code der Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden sollte, bis er seine Arbeit wieder aufnimmt oder sein Arbeitsvertrag aufgelöst wird.

Zusätzliche Informationen DmfA - Informationen Bausektor
Während des Jahres 2022 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 K. E. Nr. 213 vom 26.09.1983, nämlich am 4., 5., 6. und 7. Januar, 14. und 15. April 2022;
- und höchstens **6** Tage Ausgleichsruhezeit gemäß dem KAA vom 09.01.2020, nämlich am 31. Oktober, 2. November, 27., 28., 29. und 30. Dezember 2022.

Während des Jahres 2021 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 K. E. Nr. 213 vom 26.09.1983, nämlich am 6., 7., 8. und 9. April, 2. und 3. November 2021;
- und höchstens **6** Tage Ausgleichsruhezeit gemäß dem KAA vom 09.01.2020, nämlich am 12. November, 24. 28., 29. 30. und 31. Dezember 2021.

Diese Ausgleichsruhetage werden unter Leistungscode „12“ angegeben. Sie werden berücksichtigt für die Bestimmung der Leistungsbruch (µ) im System der harmonisierten Beitragsermäßigungen und µ(c), die für die Berechnung des Pauschalbeitrags für den Baufonds maßgeblich ist.

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 der **strukturierten Anlage 4 des Glossars** (*https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl*).

Für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer (ausgenommen der Zielgruppenermäßigung < 19-Jährige und für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code ‚Erstbeschäftigungsvertrag‘ im Feld „Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung“ 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 Ergänzungsentschädigung

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
883: Arbeitnehmer im Rahmen des SAEA
885: ältere Arbeitnehmer im Rahmen des SAEA – Zeitkredit

Niveau „**Ergänzungsentschädigung**“:
allgemeine Angaben über die Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit, Zeitkredit oder SAB

Niveau „**Ergänzungsentschädigung – Beitrag**“:
Identifizierung des Beitrags (der Beiträge) und Berechnungselemente

Im Allgemeinen kommt mindestens zwei Mal ein Block „Ergänzungsentschädigung - Beitrag“ vor:
1 mit Arbeitgeberbeitrag;
1 mit Einbehaltung.

Die genaue Beschreibung der verschiedenen auszufüllenden Felder befindet sich im 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 „Ergänzungsentschädigung“ (Block 90336)

Auszufüllende Felder:

Einleitender Hinweis: Die Felder mit * sind Schlüsselfelder, die unbedingt ausgefüllt werden müssen. Für einen Arbeitnehmer kann es mehrere Blöcke der Ergänzungsentschädigung geben, wenn sich mindestens 1 Wert eines Schlüsselfelds unterscheidet.

• **Begriff Arbeitgeber*** (Feld 00815): Wird die Meldung von einem Drittzahler durchgeführt, ist die Stammnummer oder ZDU-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 Drittzahler 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung** (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 Ergänzungsentschädigung*** (Feld 00824):
- 1 = Sektorielles KAA oder im NAR abgeschlossenes KAA
- 2 = betriebliches oder kollektives Abkommen
- 3 = individuelles Abkommen

Hinweis: Wenn die Ergänzungsentschädigungen auf der Grundlage verschiedener Arten von Abkommen gewährt werden, ist es nicht notwendig, die Ergänzungsentschädigungen 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 halbzeitlich*** (Feld 00825): nur für SAB und Zeitkredite.

0 = wenn sich der Arbeitnehmer nicht in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885) oder Halbzeitfrühpension (Kennzahl 879) befindet
1= wenn sich der Arbeitnehmer in einer Laufbahnunterbrechung für die Hälfte der Arbeitszeit (Kennzahl 885) oder Halbzeitfrühpension (Kennzahl 879) befindet
9 = „nicht anwendbar“ für SAEA (Kennzahl 883)

Für diese Arbeitnehmer gelten besondere Regeln.
Halbzeitlich Frühpensionierter = ein vollzeitlich beschäftigter Arbeitnehmer, der weiter halbzeitlich arbeitet und halbzeitlich 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 Halbzeit-Frühpension getroffen haben, sofern das Beginndatum der Regelung vor dem 01.04.2012 liegt.

Keine Arbeitgeberbeiträge und geringere Einbehaltung für halbzeitlich Frühpensionierte.

• **Begriff Leistungsbefreiung*** (Feld 00826): nur für Arbeitnehmer mit einem Halbzeit-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 halbzeitlich.

Wenn keine Befreiung vorhanden ist und die Ergänzungsentschädigung auf der Grundlage eines sektoriellen KAA gewährt wird, verringert sich die Berechnungsgrundlage um 95 %

• **Begriff konformer Ersatz*** (Feld 00827):
- für Halbzeit-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 halbzeitlich oder halbzeitlich, 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 Ergänzungsentschädigung 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) halbzeitlich und für Zeitkredit (Kennzahl 885)

• **Anzahl der Teile der Ergänzungsentschädigung** (Feld 00950): Um anzugeben, dass die Ergänzungsentschädigung in mehreren Teilen für ein und dieselbe Periode angegeben wurde, da sich ein Schlüsselfeld für einen Teil der Ergänzungsentschädigung unterscheidet.

Die Anzahl der Teile darf nicht größer als 1 sein:

- wenn der Vertrag, auf dessen Grundlage die Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung besteht, die auf Basis eines sektoriellen KAA gewährt wird, nicht aber für den Teil der Ergänzungsentschädigung, der aufgrund eines individuellen Vertrags gewährt wurde
- wenn es sich um eine teilweise Kapitalisierung handelt Nicht mehrere Teile angeben für Ergänzungsentschädigungen, 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 Ergänzungsentschädigung durchgeführt, die für die jeweilige ENSS angegeben wurden.

! Die Nutzung dieses Feldes ist ausschließlich auf Fälle beschränken, bei denen die Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigung verwendet.
Dieses Datum muss nicht angegeben werden für einen Zeitkredit, für halbzeitlich Frühpensionierte oder in allen Fällen, in denen die Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung geben, wenn sich der Wert eines der Schlüsselfelder unterscheidet.

Block „Ergänzungsentschädigung – Beitrag“ (Block 90337)

Auszufüllende Felder:

- **Arbeitnehmerkennzahl Beitrag** (Feld 00082): identifiziert den (die) geschuldeten Beitrag (Beiträge) für einen bestimmten Block Ergänzungsentschädigung

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:

Neue Beitragssätze und Mindestbeiträge gelten ab dem 1. April 2012 und für einige SWT im Marktsektor ab dem **1. Januar 2023**

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	5	6,36 %	274	5	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):**

Besondere Arbeitgeberbeiträge

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	5	10,60 %	274	5	3,50 %	275	5	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):**

Besondere Arbeitgeberbeiträge

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 %

Alter bei Beginn SAB (oder Ende Anerkennungsperiode)	Kennzahl	Art	%	Kennzahl während derPeriode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten	Art	%	Kennzahl während derPeriode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung	Art	%
< 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	5	25 %	274	5	3,5 %	278	5	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:**

Besondere Arbeitgeberbeiträge

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	5	31,25 %	274	5	4,38 %	278	5	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	5	31,25 %	274	5	4,38 %	278	5	30 %

• **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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung
B = Bruttogesamtbetrag Ergänzungsentschädigung, 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 Ergänzungsentschädigungen im Block „Ergänzungsentschädigung – 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 Ergänzungsentschädigungen gedeckt wird

Für Arbeitgeberbeiträge für Arbeitnehmer im SAB mit degressiven Prozentsätzen oder im nicht-kommerziellen Sektor wird diese Anzahl Monate über die Blöcke (Ergänzungsentschädigung-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 Ergänzungsentschädigung (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 x 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 Ergänzungsentschädigung 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 gedeckten 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:

• **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:

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 Ergänzungsentschädigung x Anzahl Monate
Außer:

- bei einer Leistungsbefreiung im Falle eines Zeitkredits (für Kennzahl 290):

Betrag der Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigung + Betrag gemeldeter Sozialleistungen) x Anzahl Monate

Außer:

- Bei einer Leistungsbefreiung im Falle eines Halbzeitkredits:

(Betrag gemeldeter Ergänzungsentschädigung + Betrag gemeldeter Sozialleistungen) x Anzahl Monate x 2

- Bei einem sektoriellen Abkommen und keiner Leistungsbefreiung bei Halbzeitkredit:

(Betrag gemeldeter Ergänzungsentschädigung + Betrag gemeldeter Sozialleistungen) x Anzahl Monate x 5 %

- Wenn der Inhalt des Vertrags in Bezug auf die Arbeitswiederaufnahme nicht konform ist:

(Betrag gemeldeter Ergänzungsentschädigung + Betrag gemeldeter Sozialleistungen) x Anzahl Monate x 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 Ergänzungsentschädigung 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 Ergänzungsentschädigungen, die sich auf den Monat April 2010 oder den Zeitraum danach beziehen.

Wenn ein Arbeitgeber eine Änderungsmeldung durchführen möchte oder verspätet Ergänzungsentschädigungen 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.

- 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

- * - 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	5	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 %

Alter des Arbeitnehmers im Rahmen des SAB	Kennzahl	Art	%
< 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	5	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	5	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	5	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 %

Beginn Pseudo-Frühpension	Kennzahl	Art	%
< 58 Jahre	281	2.	38,82 %
< 60 Jahre	281	3.	38,82 %
< 62 Jahre	281	4.	38,82 %
? 62 Jahre	281	5	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	5	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 %

Beginn SAEA	Kennzahl	Art	%
< 58 Jahre	283	2.	62,50 %
< 60 Jahre	283	3.	62,50 %
< 62 Jahre	283	4.	48,53 %
? 62 Jahre	283	5	48,53 %

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50 %

B.5 Periode 5 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.01.2017 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	5	48,53 %

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	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	5	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	5	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	5	0 %

Einbehaltung

Art des Prozentsatzes	Kennzahl	Art	%
Grundbeitrag	295	0	6,50 %

Periode 5 = Beginn SAEA - Arbeitslosigkeit ab 01.01.2017 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.

0 = keine Änderung des Betrags

1 = Änderung der Indexierung mit möglicher Neubewertung im Laufe des Quartals

4 = Neubewertung im Laufe des Quartals

9 = sonstige Änderung oder zweite Indexierung des Betrags im Laufe des Quartals

! Bei der Indexierung des Zuschlags und/oder der Sozialleistung im Laufe eines Quartals muss diese Zone und nicht die laufende Nummer verwendet werden, da zur Bestimmung des anwendbaren Schwellenwerts (der ebenfalls indexiert werden muss) geprüft wird, ob der Wert 1 angegeben ist.

Daher:

0 = Schwellenwert für den ersten Monat/die ersten Monate des Quartals

1 = Schwellenwert nach Indexierung im Laufe des Quartals

- • **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“

  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 Ergänzungsentschädigung** (Feld 00830): Betrag der Ergänzungsentschädigung(en), auf deren Grundlage die Beiträge berechnet werden.
  - Allgemeine Regel = Betrag der Ergänzungsentschädigung(en), die der Schuldner monatlich an den Begünstigten zahlt. Dieser Betrag kann im Laufe des SAB oder SAEA indexiert oder neubewertet werden.

  - Sonderfälle:

    - entweder im Falle einer vorherigen Zahlung in mehreren Tranchen
    - oder wenn einer der Schuldner seine Ergänzungsentschädigung oder einen Teil davon kapitalisiert oder kapitalisiert hat
    - oder für SAB und SAEA, die ab 01.04.2010 beginnen, wenn die Ergänzungsentschädigungen nicht monatlich gezahlt werden und/oder nicht bis zum Pensionsalter oder am Ende der für den Zeitkredit vorgesehenen Periode.

1. Wenn die DmfA vom Hauptschuldner durchgeführt wird:
   Ergänzungsentschädigungen = Summe der Ergänzungsentschädigungen, die an den Begünstigten monatlich gezahlt werden
2. Falls es mehrere Schuldner gibt, die jeweils eine Meldung durchführen:
   Ergänzungsentschädigung = der Betrag der monatlichen Ergänzungsentschädigung, gezahlt durch den Schuldner
3. Bei einer Kapitalisierung:
   Ergänzungsentschädigung = theoretische monatliche Ergänzungsentschädigung
   Der Betrag der Ergänzungsentschädigung wird berechnet durch Division der Summe der Ergänzungsentschädigungen 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 Ergänzungsentschädigung 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:
   Ergänzungsentschädigung = monatliche Ergänzungsentschädigung 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.
5. einer Arbeitswiederaufnahme (Typ 1 oder Typ 2)
6. einer Entschädigung, die im Laufe eines Monats beginnt oder endet
7. durch Urlaubsgeld gedeckten Tagen
8. einer Änderung des Schuldners im Laufe des Monats
9. Änderung des Betrags der Sozialleistung im Laufe des Monats
10. für einen Vollzeitarbeitnehmer mit Familienlast
11. für einen Vollzeitarbeitnehmer ohne Familienlast
12. für einen Halbzeitarbeitnehmer mit Familienlast
13. für einen Halbzeitarbeitnehmer ohne Familienlast

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/students.html*) von 8,13 %, wobei der Beitrag um 0,01 % zur Finanzierung des Asbestfonds (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/asbestosfunds.html*) erhöht werden kann). Es handelt sich um die Studenten (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/students.html), für die der Solidaritätsbeitrag angewandt wird (höchstens 475 Stunden für ein vollständiges Kalenderjahr, 600 Stunden für 2023 und 2024).

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.

In der DmfA wird 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.

> Bei Studenten, die als Zeitarbeiter beschäftigt sind, müssen die Daten zur Identifizierung des „Unternehmensnutzers (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/interim_user_information.html*)“ ebenfalls vierteljährlich übermittelt werden.

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

Ziel dieser Beiträge ist es, die Personen, die unter bestimmten Bedingungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismissal_publicsector.html*) 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 DmfA - Meldung von entlassenem statutarischem Personal
In der DmfA werden die Beiträge für entlassenes statutarisches Personal in einem besonderen Block 90005 „Beitrag für entlassene statutarische Arbeitnehmer“ mit folgenden Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:
- **876** für die Regulierung der Regelung für die Kranken- und Invaliditätsversicherung
- und/oder **877** für die Regulierung der Regelung der Arbeitslosigkeit
unter der Arbeitnehmerzeile, mit der sie verbunden sind.

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

Die folgenden Erläuterungen sind nur wichtig für:

- die Versicherungsanstalten gegen Arbeitsunfälle;
- die Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) - Berufskrankheiten;
- die Arbeitgeber, die in Bezug auf Arbeitsunfälle für ihre eigene Versicherung sorgen.

Die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Pension, Entschädigung, Zulage oder Kapital infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben und die zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko beim LSS gemeldet wurden, weil das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 völlig oder teilweise auf sie zur Anwendung kam, müssen weiterhin die Beiträge an das LSS entrichten, die ihnen durch dieses Gesetz auferlegt werden.

Es handelt sich hier ausschließlich um die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition unter die private Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten fielen (deren Beiträge für die Sektoren an das LSS zu entrichten sind). Die meisten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors unterliegen der spezifischen Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Sektors (Gesetz vom 03.07.1967). Für sie gilt das Folgende daher nicht.

Der Beitrag ist auf die Sektoren beschränkt, denen sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko unterlagen. Je nach ihrer Eigenschaft zum betreffenden Zeitpunkt betragen die durch die Betroffenen geschuldeten Beiträge deshalb:

- Arbeiter, Angestellte, entlohnte Sportler und Hausangestellte: 13,07 %;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt: 4,70 %;
- Jugendliche während der Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden; 5,57 % (derselbe Prozentsatz wird auch bis Ende 2003 für Personen in der Periode der teilweisen Schulpflicht verwendet).

Diese Prozentsätze sind ab dem dritten Quartal 1992 unverändert gültig.

Bemerkungen:

- Für entlohnte **Sportler** (mit Ausnahme der Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers), die vor dem 01.01.1998 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 11,05 %.
- Für die Inhaber einer durch den belgischen **Radsportverband** ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 11,05 %.
- Für **Hausangestellte**, die vor dem 01.04.1983 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 12,20 %.
- Die Einbehaltung von den Zulagen zu Lasten der Föderalagentur für Berufsrisiken (**FEDRIS**) - Arbeitsunfälle beträgt 13,07%.
- Der Beitrag wird gleichfalls durch die **ober- und unterirdischen Arbeiter** geschuldet, die unter das Erlassgesetz vom 10.01.1945 für Bergbauarbeiter fielen. Für sie beträgt der Beitrag 14,12 %. Dieser Prozentsatz gilt bis zum vierten Quartal 2002. Ab dem ersten Quartal 2003 ist das Erlassgesetz vom 10.01.1945 ungültig, und für Bergbauarbeiter gilt auch ein Beitrag in Höhe von 13,07 %.
- Ab 1. Juli 2021 beträgt der Beitrag 4,45 % für **pensionierte Hand- und Geistesarbeiter** im Sinne von Artikel 2, § 1 des Königlichen Erlasses vom 12. Dezember 2006 zur Ausführung von Artikel 42 bis des Arbeitsunfallgesetzes vom 10. April 1971 und Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 13. Dezember 2006 zur Ausführung von Artikel 66 der Gesetze über die Vorbeugung von Berufskrankheiten und die Entschädigung für Berufskrankheiten, die am 03. Juni 1970 koordiniert wurden, oder wenn das Opfer das Alter von 65 Jahren erreicht hat. Keine Änderung ergibt sich für Personen, die einen niedrigeren Beitrag schulden. Bei den jährlichen Zahlungen im Rahmen eines Arbeitsunfalls gilt der ermäßigte Beitragssatz erst ab 1. Januar 2022.

Für anerkannte oder Industrielehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter und Personen, die durch einen Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung gebunden sind, werden keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten, wenn sie vor dem 01.01.2004 Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gewesen sind. Sie fielen in dieser Periode zwar unter das Gesetz vom 27.06.1969, für sie werden aber keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Für Unfälle oder Berufskrankheiten ab dem 01.01.2004 müssen für die gleichen Kategorien von Lehrlingen und Praktikanten genauso wenig Beiträge in der Periode einbehalten werden, die mit dem vierten Quartal des Jahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Für diesen Beitrag gelten hinsichtlich der Termine für das Überweisen von Vorauszahlungen und Salden die gleichen Regeln wie für normale Beiträge für die soziale Sicherheit. Die folgenden Angaben müssen mitgeteilt werden: die Art der Entschädigung, der Grad der Arbeitsunfähigkeit und der Betrag der Entschädigung.

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.

Kodierung und Prozentsätze

Zusätzliche Informationen DmfA - 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	5,34 %
013	Benachteiligte jugendliche Arbeiter (K. E. Nr. 499)	4,70 %
014	Seeleute in der Handelsschiff-, Bagger- oder Seeschleppfahrt	14,52 %
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 Angestellte 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 Angestellte (K. E. 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 Berufsradrennfahrer, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren	11,05 %
495	Angestellte und Gleichgestellte Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung für Berufsradrennfahrer, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren Hausangestellte Zugelassene Tageseltern Künstler Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe	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_Nl*))
- 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.

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 2003: Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie einige Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben werden. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.
- Meldung 2. Quartal 2003: Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.
- Meldung 3. Quartal 2003: 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 Drittzahler vorzunehmende Meldung

Das Gesetz erlegt dem Drittzahler 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 Drittzahler nur Prämien betrifft (z. B. ein Fonds für Existenzsicherung, der eine Jahresendprämie angibt) und der Arbeitgeber selbst die normalen Leistungen des Arbeitnehmers meldet, darf der Drittzahler eine Meldung ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitssituation des Arbeitnehmers vornehmen. Der Drittzahler 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.

Techlib. Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParents*) verwendet werden, das über die Registerkarte „Tageseltern“ in der

Föderale Zusatzpension im öffentlichen Sektor - Information

~~Um eine korrekte Berechnung der~~ ~~**2. Säule der Altersversorgung (**~~ ~~***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/secondpension_contractuals_publicsector.html*~~~~**)**~~ ~~für Vertragsbedienstete~~ im Rahmen der 2. Säule der föderalen Altersversorgung und der 2. Säule der Altersversorgung „Provant“ vornehmen zu können, müssen **einmal jährlich** eine Reihe von Daten übermittelt werden. Diese Daten werden übermittelt:

- in der Meldung des dritten Quartals 2019 für diejenigen, die im dritten Quartal 2019 bereits in Dienst sind
- im ersten Quartal der Meldung für Neubeschäftigungen
- jeweils im 1. Quartal der darauffolgenden Jahre, ausgenommen im Falle einer unbezahlten Abwesenheit im betreffenden Quartal.

Föderale zweite Säule der Altersversorgung

Für die föderale 2. Säule der Altersvorsorge werden die folgenden Daten verlangt:

- **Bezugsjahr** und -**monat**: Jahr und Monat, auf das/den sich die angegebenen Lohnelemente beziehen
- **Monatsgehalt**: indexiertes tarifliches Monatsgehalt des ersten Monats der Beschäftigung im Kalenderjahr
- **monatlicher Gehaltszuschlag** und **Gratifikation**: Summe der Gehaltszuschläge, Gratifikationen und Prämien für Kompetenzentwicklung (1/12 des Betrags auf Jahresbasis) des ersten Monats der Beschäftigung im Kalenderjahr
- **monatliche Haushalts-** und **Standortentschädigung**: Haushalts- und Standortentschädigung des ersten Monats der Beschäftigung im Kalenderjahr.

- **Sprachrolle**.

> Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich immer um indexierte Beträge für eine Vollzeitbeschäftigung, unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsregime des betreffenden Arbeitnehmers.

Und wenn der 1. Monat eine unbezahlte Abwesenheit betrifft?

Im Falle der **Wiederaufnahme der Arbeit nach einer Abwesenheitsperiode** ist es der **Referenzlohn** (= Monatslohn + monatlicher Lohnzuschlag und Vergütung + monatliche Haushalts- und Standortentschädigung), der sich auf den Monat der Wiederaufnahme der Arbeit bezieht. Der ‚Wiederaufnahmemonat' ist der erste entlohnte Monat des Jahres, nachdem während des/der kompletten vorhergehenden Monats/Monate eine unbezahlte Abwesenheit vorgelegen hat.

Es betrifft hierbei die folgenden Typen **Laufbahnunterbrechung** 100 %:

- allgemeine Regelung
- für Elternurlaub
- für ärztliche Betreuung
- für Palliativpflege

aber: auch die folgenden **unbezahlten Abwesenheiten**:

- Elternurlaub 100 %
- Krankheitsurlaub unter Beteiligung der KIV
- Pflegeelternurlaub privater Sektor
- Urlaub für Auftrag.

Darüber hinaus gibt es **3 Ausnahmen** für unbezahlte Abwesenheiten, bei denen der Monat der Wiederaufnahme keine Anwendung findet und **der Referenzlohn dennoch mit dem Monat Januar** verbunden bleibt oder andernfalls dem Einstellungsmonat. Dies betrifft:

- Mutterschaftsurlaub
- Adoptionsurlaub privater Sektor
- Vaterschafts- oder Geburtsurlaub

> ### Zweite Säule der Altersversorgung „Provant"
>
> Die folgenden Daten werden ab dem 1. Quartal 2023 für die 2. Vorsorgesäule „Provant" verlangt:
>
> - Referenzjahr und -monat:
> - Jahr und Monat, auf das/den sich die angegebenen Lohnelemente beziehen
> - Monatsgehalt:
> - indexiertes tarifliches Monatsgehalt des ersten Monats der Beschäftigung im Kalenderjahr Bei dem angegebenen Betrag handelt es sich um das monatliche Gehalt für eine Vollzeitstelle, unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsregime des Arbeitnehmers.
>
> Das Monatsgehalt des ersten Monats muss auch dann gemeldet werden, wenn der betreffende Arbeitnehmer in diesem ersten Monat vollständig abwesend ist und kein Gehalt bezieht.

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 n 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 % (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) in Betracht kommen, basiert die Zählung auf der letzten Woche des Quartals; auf Beschäftigungsbescheinigungen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/attestations.html*) wird die Anzahl dieser Arbeitnehmer separat angegeben.

Zentrale Datenbank der Unternehmen (ZDU) – Eindeutige Unternehmensnummer und Identifizierungsnummer der Niederlassungseinheit

Da die Niederlassungseinheit (NE) von wesentlicher Bedeutung für die Anwendung der Regeln für Beitragsermäßigungen im Rahmen der Regionalisierung von bestimmten Befugnissen ist und die Beitragsermäßigungen pro Beschäftigungszeile angewandt werden, ist es notwendig, die korrekte Nummer der NE **je Beschäftigungszeile** mitzuteilen. Das bedeutet auch, dass die Arbeitgeber darauf achten müssen, dass die NE korrekt identifiziert (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*) wurden.

Formalitäten im Rahmen der multifunktionellen Meldung

Ab dem 1. Quartal 2014 muss auf dem Niveau der Beschäftigungszeile (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*)

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 - NAC-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 abrufbaren NACE-Codes entsprechen der neuen Nomenklatur. Die Daten werden zudem automatisch in die Zentrale Datenbank der Unternehmen 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 (*mailto:stat.cod@rsz.fgov.be*)).

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 handelt sich hier um das Anfangsdatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, **ausgenommen 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum angeben.

Das Anfangsdatum ist daher eine **unverzichtbare** 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 Anfangsdatum;
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 **unverzichtbar**. 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 (kommunalen, provinzialen) 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 Unterrichtswesen die Art der Einrichtung ändert, da sich das Bildungsnetzwerk verändert.

Die Nomenklatur der Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors befindet sich in Anlage 42 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 **unverzichtbar**. 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/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl*) 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_pension.html*) 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-Felder zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel zu zahlen. Diese Arbeitnehmer werden ab dem ersten Quartal 2015 in der DmfA ohne Löhne und Leistungen, aber mit Capelo-Fel

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 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 Unterrichtswesens (außer Arbeiter)**" gilt nur für Personalmitglieder des nichtuniversitären 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 Unterrichtswesen 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 unverzichtbar. 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.

Angesichts 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 unverzichtbar. 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 provinziale 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 **unverzichtbar**. 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 beigefügt 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, der 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 **unverzichtbar**. 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 Unterrichtswesen

Was das Unterrichtswesen 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 Unterrichtswesen 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*)“.

Versetzte Angehörige der Streitkräfte, die weiterhin Anspruch auf eine Militärpension haben, werden mit einem gesonderten Code gekennzeichnet.

Wenn nämlich die Aufhebung der gesetzlichen Bindung darauf zurückzuführen ist, dass gegen den Arbeitnehmer die schwerste Disziplinarstrafe verhängt wurde, die in dem für ihn geltenden Gesetz vorgesehen ist, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Ruhestandspension im öffentlichen Dienst. Für den FPD ist es daher wichtig, die genauen Gründe für die Entscheidung des Arbeitgebers zu kennen, um festzustellen, ob der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine Rente des öffentlichen Sektors behält oder nicht.

Angesichts 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.

Wenn ein fest angestellter Arbeitnehmer gleichzeitig mehr als ein statutarisches Beschäftigungsverhältnis mit demselben Arbeitgeber hat, sollte der Grund für das Ende des statutarischen Beschäftigungsverhältnisses in jeder Zeile der Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor angegeben werden. Darüber hinaus müssen alle Beschäftigungen, alle Datenzeilen des öffentlichen Sektors, alle Zeilen mit tariflichem Gehalt und gegebenenfalls alle Zeilen mit noch ausstehenden Gehaltszuschlägen zum gleichen Zeitpunkt geschlossen werden.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses erfordert also die endgültige Schließung aller Zeilen, die durch ein Anfangs- und ein Enddatum gekennzeichnet sind.

Dies sind die einzigen Daten, die nie die Schaffung einer neuen Zeile von Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor erfordern.

Meldung lokaler Mandatsträger

Ab 1/2022 muss eine Capelo-Erklärung sowohl für **geschützte** als auch für **nicht geschützte** lokale Mandatsträger abgegeben werden, die eine der folgenden Positionen innehaben:

- Bürgermeister
- Schöffen
- Präsident des ÖSHZ (in der Wallonischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt) und Vorsitzender des Sonderausschusses für soziale Dienste (Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst - BCSD in der Flämischen Region)
- Mitglieder des Ständigen Ausschusses (in der Flämischen Region) und des Provinzkollegiums (in der Wallonischen Region)
- Bezirksbürgermeister (vorerst nur in der Stadt Antwerpen)
- Bezirksschöffe (vorerst nur in der Stadt Antwerpen)

Wenn zwei Mandate kombiniert werden, muss nur das bezahlte Mandat angegeben werden.

Wenn ein gemeldeter lokaler Mandatsträger nicht in den Geltungsbereich von Capelo fällt (z. B. der Vorsitzende eines interkommunalen Unternehmens), muss im bestehenden Feld „Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/deviantcalculationbase.html*)“ der Wert "1" (= Befreiung) eingetragen werden.

Ein Überblick über die Meldung eines lokalen Mandatsträgers:

Feld	Wert
Art der Einrichtung des öffentlichen Sektors	Vom FPD bereits an den betreffenden Arbeitgeber vergebener Code (siehe DmfA-Atlas)

Feld	Wert
Personalkategorie des öffentlichen Sektors	Neue Codes gültig ab 2022/1: 15 = Bürgermeister 16 = Schöffe 17 = Bezirksbürgermeister 18 = Bezirksschöffe 19 = Mitglied des Ständigen Ausschusses oder des Provinzialrates 20 = Präsident des ÖSHZ oder Vorsitzender des BCSD
Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung	Freier Text
Anfangsdatum der Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor	Anfangsdatum des Mandats
Enddatum der Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor	Enddatum des Mandats Nur in dem Quartal zu melden, in dem das Mandat endet.
Sprachrolle	1 = Niederländisch 2 = Französisch 3 = Deutsch
Art des Dienstes	0 = Innendienst
Art der Funktion	1 = Hauptamt
Grund für die Beendigung des statutarischen Verhältnisses	4 = To d 9 = Ende des lokalen Mandats 10 = Abberufung des lokalen Mandatsträgers

Weitere Informationen finden Sie in dem Arbeitspapier „Meldung lokaler Mandatsträger“.

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 Unterrichtswesen 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 einziges 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 gemäß dem Königlichen Erlass vom 25. Oktober 2013 über die monetäre Laufbahn des Personals des föderalen öffentlichen Dienstes. (BS 14. November 2013).

Gemäß den Bestimmungen des Titels III - Übergangsmaßnahmen zugunsten des Personals, das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Erlasses im Amt ist (Artikel 35 ff.) des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 2013 über die pekuniäre Laufbahn der Personalmitglieder des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14. November 2013 - 1. Ausgabe), werden die Bezüge der Personalmitglieder, die vor dem 1. Januar 2014 im Dienst waren und auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Kopernikus) besoldet wurden, ab dem 1. Januar 2017 aus drei separaten Vergütungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;

- eine neue Erhöhung, verbunden mit den 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 ist die Summe des Gehalts, das nach der gesperrten Gehaltstabelle geschuldet wird, der neuen Zulage, die mit dem Aufstieg in die höhere Stufe der alten Gehaltstabellen verbunden ist, der ersten Gehaltszuschläge und der folgenden Zulagen auf den Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle in der neuen Laufbahn der Gehaltstabelle oder der betreffenden Klasse begrenzt. Dieser Höchstbetrag wird auf den Betrag der letzten Dienstaltersstufe der alten Besoldungsgruppe oder der alten besonderen Gehaltstabelle angehoben, wenn ihre höchste Dienstaltersstufe höher ist als der Höchstbetrag der höchsten Gehaltstabelle in der neuen Laufbahn der Gehaltstabelle oder der betreffenden Klasse, z. B. 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 Person eine eigene DmfA-Gehaltstabelle erstellt werden muss, wurde beschlossen, die Meldung in Form von **Gehalt** und **Gehaltszuschlag** vorzunehmen.

Diese Praxis soll in der DmfA ab dem 1. Januar 2017 angewandt werden (die erste Gehaltstabelle kann jedoch bereits ab dem 1. Januar 2016 gewährt werden: nach zwei Jahren monetärer Betriebszugehörigkeit und dem Zweifachen der Bewertung „außergewöhnlich“).

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 handelt sich hier um das Anfangsdatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, **ausgenommen die 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Für jede Zeile des Tarifgehalts sind Sie verpflichtet, für jedes Quartal ausdrücklich das Anfangsdatum anzugeben.

Das Anfangsdatum ist daher eine **unverzichtbare** 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 **unverzichtbar**. 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 Dienstalter entwickelt sich von Monat zu Monat. Die Tatsache, dass es mit Hilfe des Eintragungsdatums ausgedrückt wird, sorgt dafür, dass nicht jeden Monat eine neue Zeile für das Tarifgehalt eingerichtet werden 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 Anfangsdatum 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 in das finanzielle Dienstalter eines statutarischen Personalmitglieds am 01. Januar 2011.

Die nachfolgende Tabelle enthält sämtliche Zeiträume, die anhand der anwendbaren Regeln für das finanzielle Statut annehmbar sind, sowie alle entsprechenden Perioden und die am 01. Januar 2011 erworbene Gesamtdauer.

Arbeitgeber	Anfangsdatum	Enddatum	Anzahl Jahre	Anzahl Monate
Arbeitgeber A	01.01.1980	31.12.1981	2.	-
Arbeitgeber B	01.07.1985	31.12.1990	5	6
Arbeitgeber B	01.08.1991	31.12.2010	19	5
GESAMT			**26**	**11**

Das finanzielle Dienstalter beträgt 26 Jahre und 11 Monate.

Um das Eintragungsdatum zu berechnen, muss man daher 26 Jahre und 11 Monate ab 01. Januar 2011 zurückrechnen, d. h. bis 01. Februar 1984. Am 01. Januar 2011 wird das Datum der Eintragung im finanziellen Dienstalter 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 blockiert 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)

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).

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit den 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 Vorrücken in die höhere Stufe verbundene neue Erhöhung muss im Block Gehaltszuschlag gesondert angegeben werden. Das Gleiche gilt für die erste und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle (die unter bestimmten Bedingungen gewährt werden).

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).

Das nachstehende Verfahren sollte in der DmfA ab dem 1. Januar 2017 angewendet werden:

(die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle kann jedoch bereits ab dem 1. Januar 2016 gewährt werden: nach 2 Jahren monetärer Betriebszugehörigkeit und der 2-fachen Bewertung „außergewöhnlich“)

- Block Tarifgehalt:
  - **alte Gehaltstabelle:**
    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.

- Block Gehaltszuschlag:
  - **Erhöhungen abhängig vom Aufstieg auf eine höhere Stufe**
    neue Gehaltszuschläge (neue DmfA-Codes) pro Betrag des Typs „Betrag pro Einheit“;

  - **die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle**:
    neue Gehaltszuschläge (neue DmfA-Codes) pro Betrag des Typs „Betrag“;
    Ein eventueller Zuschlag 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);

  - **die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle**:
    neue Gehaltszuschläge (neue DmfA-Codes) pro Betrag des Typs „Betrag pro Einheit“;

Übersteigt die Summe dieser Gehaltsbestandteile das für den Grad oder die Klasse in der neuen Laufbahn vorgesehene Höchstgehalt, darf nur noch der **DmfA-Code dieser neuen Höchstgehaltstabelle** angegeben werden und nicht die oben genannten höheren DmfA-Codes (außer bei den alten Gehaltstabellen, deren Höchstwert über dem Höchstwert der höchsten Gehaltstabelle in der neuen Laufbahn der betreffenden Besoldungsgruppe oder Klasse liegt: in diesem besonderen Fall darf nur noch der DmfA-Code der **alten Gehaltstabelle** angegeben werden).

In beiden Fällen muss **auch die Angabe des Eintragungsdatums angepasst werden**: Sowohl wenn es sich bei dem Höchstbetrag um eine neue Gehaltstabelle handelt als auch wenn es sich um die höhere alte Gehaltstabelle handelt, wird ein fiktives Eintrittsdatum in die Gehaltstabelle angegeben, das immer 31 Jahre zurückreicht.

Referenz Gehaltstabelle

Diese Angabe ist **unverzichtbar**. 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 (*https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/app/dmfa/nl/info/general_info*) (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 **unverzichtbar**. 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 indexierten 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:

- Anfangsdatum 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)

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).

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit den 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 Vorrücken in die höhere Stufe verbundene neue Erhöhung muss im Block Gehaltszuschlag gesondert angegeben werden. Das Gleiche gilt für die erste und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle (die unter bestimmten Bedingungen gewährt werden).

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).

Das nachstehende Verfahren sollte in der DmfA ab dem 1. Januar 2017 angewendet werden:

(die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle kann jedoch bereits ab dem 1. Januar 2016 gewährt werden: nach 2 Jahren monetärer Betriebszugehörigkeit und der 2-fachen Bewertung „außergewöhnlich“)

- Block Tarifgehalt:
  - **alte Gehaltstabelle:**
    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.

- Block Gehaltszuschlag:
  - **Erhöhungen abhängig vom Aufstieg auf eine höhere Stufe**
    neue Gehaltszuschläge (neue DmfA-Codes) pro Betrag des Typs „Betrag pro Einheit“;

  - **die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle**:
    neue Gehaltszuschläge (neue DmfA-Codes) pro Betrag des Typs „Betrag“;
    Ein eventueller Zuschlag 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);

  - **die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle**:
    neue Gehaltszuschläge (neue DmfA-Codes) pro Betrag des Typs „Betrag pro Einheit“;

Übersteigt die Summe dieser Gehaltsbestandteile das für den Grad oder die Klasse in der neuen Laufbahn vorgesehene Höchstgehalt, darf nur noch der **DmfA-Code dieser neuen Höchstgehaltstabelle** angegeben werden und nicht die oben genannten höheren DmfA-Codes (außer bei den alten Gehaltstabellen, deren Höchstwert über dem Höchstwert der höchsten Gehaltstabelle in der neuen Laufbahn der betreffenden Besoldungsgruppe oder Klasse liegt: in diesem besonderen Fall darf nur noch der DmfA-Code der **alten Gehaltstabelle** angegeben werden).

In beiden Fällen muss **auch die Angabe des Eintragungsdatums angepasst werden**: Sowohl wenn es sich bei dem Höchstbetrag um eine neue Gehaltstabelle handelt als auch wenn es sich um die höhere alte Gehaltstabelle handelt, wird ein fiktives Eintrittsdatum in die Gehaltstabelle angegeben, das immer 31 Jahre zurückreicht.

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 Unterrichtswesen 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.

Anfangsdatum	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.

Anfangsdatum	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 Unterrichtswesen 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.

Beispiel für die Meldung von hybriden IFIC-Tabellen

Ein und derselbe Mitarbeiter hat mehrere IFIC-Tabellen gleichzeitig. Wie sollte diese Situation in den Capelo-Blöcken der DmfA angegeben werden?

Meldung von statutarischen Personalmitgliedern

Beide Tarife werden unter derselben Beschäftigungszeile angegeben. Das Verhältnis zwischen den beiden Tarifen wird über die Bereiche „Anzahl der Wochenstunden“ und „Anzahl der Wochenstunden - volles Tarifgehalt“ im Block „Tarifgehalt“ angegeben.

Beispiel:

ein Bediensteter wird zu 80 % in der Gehaltstabelle X und zu 20 % in der Gehaltstabelle Y bezahlt.
In der DmfA ist eine Beschäftigungszeile mit zwei Blöcken „Tarifgehalt“ gekennzeichnet:

- Beschäftigungszeile #1
  - Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor
    - Block „Tarifgehalt“ #1
    - Referenz der Gehaltstabelle = X
    - Anzahl der Stunden pro Woche = 30,4
    - Anzahl der Stunden pro Woche – vollständiges Tarifgehalt = 38
    - …
  - Block „Tarifgehalt“ #2
    - Referenz der Gehaltstabelle = Y
    - Anzahl der Stunden pro Woche = 7,6
    - Anzahl der Stunden pro Woche – vollständiges Tarifgehalt = 38
    - …

Meldung von Vertragsbediensteten

Für Vertragsbedienstete können nur Capelo-Blöcke für Leistungen, die für die Behördenpension in Frage kommen, gemeldet werden.

Beziehen sich beide Tarife auf Leistungen, die für eine Behördenpension in Frage kommen, wird das gleiche Verfahren wie bei den Vertragsbediensteten angewandt (siehe oben).

Wenn sich ein Tarif auf Leistungen bezieht, die für eine Behördenpension in Frage kommen, und der andere Tarif nicht, dann müssen zwei Beschäftigungszeilen eingerichtet werden

- eine Beschäftigungszeile für die Leistungen, die für eine Behördenpension in Frage kommen, und der entsprechende Tarif im Capelo-Block „Tarifgehalt“
- eine Beschäftigungszeile für die Leistungen, die nicht für eine Behördenpension in Frage kommen, ohne Capelo-Daten

Beispiel:

ein Bediensteter wird zu 80 % in der Gehaltstabelle X und zu 20 % in der Gehaltstabelle Y bezahlt.

Leistungen im Zusammenhang mit der Gehaltstabelle X kommen für eine Behördenpension in Betracht. Leistungen im Zusammenhang mit der Gehaltstabelle Y kommen nicht für eine Behördenpension in Betracht.

In der DmfA sind zwei Beschäftigungszeilen angegeben:

- Beschäftigungszeile 1 mit den mit Gehaltstabelle X verbundenen Leistungen
  - Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor
    - Block „Tarifgehalt“ #1
      - Referenz der Gehaltstabelle = X
      - Anzahl der Stunden pro Woche = 30,4
      - Anzahl der Stunden pro Woche – vollständiges Tarifgehalt = 38
      - …
- Beschäftigungszeile 2 mit den mit Gehaltstabelle Y verbundenen Leistungen

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 Zuschläge, die für die Berechnung der Pension infrage kommen, sind in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen.

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 Zeile für den Gehaltszuschlag wird auch nicht erstellt, wenn der Gehaltszuschlag nicht gezahlt wird. Wenn das statutarische Personalmitglied eine Verwaltungsposition innehat, die nicht mit der Zahlung eines Gehaltszuschlags vereinbar ist (z. B. im Falle einer vollständigen Unterbrechung der Laufbahn), wird keine Gehaltszuschlagszeile für die Beschäftigungszeile erstellt.

Wenn die Zulagen während des gewählten Bezugszeitraums für die Bestimmung des Gehalts, das als Grundlage für die Berechnung des Ruhegehalts dient, gewährt werden (in der Regel die letzten fünf Jahre der Laufbahn), werden die für das Ruhegehalt berücksichtigten Zulagen zu den Grundgehältern addiert, um die monetäre Grundlage für die Berechnung des Ruhegehalts zu bilden.

Die Zeile für den Gehaltszuschlag hängt von der Zeile für das Tarifgehalt ab, hat aber ein eigenes Anfangs- und Enddatum. In dem Kapitel, in dem diese Daten erläutert werden, wird erklärt, wie einige Zulagen unabhängig vom Beginn der Tarifgehalt-Zeile periodenweise gemeldet werden sollten und wie andere innerhalb der Quartalsperiode gemeldet werden sollten.

Die Zeile für den Gehaltszuschlag enthält **sieben verschiedene Daten**. Einige dieser Angaben sind „**unverzichtbar**“, d. h. sie müssen in **jeder** Zeile angegeben werden. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch“, d. h. sie müssen nur in bestimmten Fällen angegeben werden.

Die Zeile des Gehaltszuschlags enthält **sieben verschiedene Daten**. Einige dieser Daten sind „unverzichtbar“, d.h. sie müssen in jeder Zeile enthalten sein. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch “, d. h., sie dürfen nur in bestimmten Fällen erteilt werden.

Anpassung gemäß dem Königlichen Erlass vom 25. Oktober 2013 über die monetäre Laufbahn des Personals des föderalen öffentlichen Dienstes. (BS 14. November 2013).

Gemäß den Bestimmungen des Titels III - Übergangsmaßnahmen zugunsten des Personals, das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Erlasses im Amt ist (Artikel 35 ff.) des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 2013 über die monetäre Laufbahn der Bediensteten des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14. November 2013 - 1. Ausgabe), werden die Bezüge der Bediensteten, die vor dem 1. Januar 2014 im Dienst waren und auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Kopernikus) besoldet wurden, ab dem 1. Januar 2017 aus drei separaten Vergütungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit den Aufstieg in eine höhere Stufe der alten Gehaltstabellen (Artikel 48);
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (Artikel 42 und 45).

Gemäß den Bestimmungen des Titels III - Übergangsmaßnahmen zugunsten des Personals, das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Erlasses im Amt ist (Artikel 35 ff.) des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 2013 über die monetäre Laufbahn der Bediensteten des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14. November 2013 - 1. Ausgabe), werden die Bezüge der Bediensteten, die vor dem 1. Januar 2014 im Dienst waren und auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Kopernikus) besoldet wurden, ab dem 1. Januar 2017 aus drei separaten Vergütungselementen bestehen:

Darüber hinaus muss die Summe des Gehalts, das nach der gesperrten Gehaltstabelle geschuldet wird, der neuen Zulage, die mit dem Aufstieg in die höhere Stufe der alten Gehaltstabelle verbunden ist, der ersten tariflichen Zulage und der folgenden Zulagen auf den Höchstbetrag der höchsten tariflichen Vergütung in der neuen Laufbahn der Gehaltstabelle oder der betreffenden Klasse begrenzt werden. Dieser Höchstbetrag wird auf den Betrag der letzten Dienstaltersstufe der alten Gehaltstabelle oder der alten besonderen Gehaltstabelle angehoben, wenn ihre höchste Dienstaltersstufe höher ist als der Höchstbetrag der höchsten

Gehaltstabelle in der neuen Laufbahn der Gehaltstabelle oder der betreffenden Klasse, z. B. Gehaltstabelle 22B (Artikel 47).

Um zu vermeiden, dass für jede Person eine eigene DmfA-Gehaltstabelle erstellt werden muss, wurde beschlossen, die Meldung in Form von **Gehalt** und **Gehaltszuschlag** vorzunehmen.

Um zu vermeiden, dass für jede Person eine eigene DmfA-Gehaltstabelle erstellt werden muss, wurde beschlossen, die Meldung in Form von Gehalt und Gehaltszuschlag vorzunehmen.

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 Anfangsdatum der Zeile für Gehaltszuschläge ist eine unerlässliche Angabe. Das Anfangsdatum 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 Anfangsdatum jeder Zeile für Gehaltszuschläge auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Diese Angaben erfolgen vor der ersten offiziellen Eintragung in die DmfA-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 ausgezahlt, 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 sind 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum 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 Anfangsdatum enthalten, das nicht vor dem Anfangsdatum des Meldequartals liegen darf, sowie ein Enddatum, das nicht nach dem Enddatum des Meldequartals liegen darf.

Referenz Gehaltszuschlag

Diese Angabe ist **unverzichtbar**. 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 (*https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/app/dmfa/nl/info/general_info*) (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 Verweise auf Gehaltszuschlag geschaffen:

- 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)

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.

In diesem Bereich sollte der mit dem Aufstieg in die höhere Stufe (und die folgenden Verbesserungen) verbundene Erhöhungsbetrag 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 der föderalen Ebene nach dem Königlichen Erlass vom 25. Oktober 2013

Erhöhungen, die mit dem Aufstieg in eine höhere Stufe verbunden sind (und nachfolgende Verbesserungen in der Gehaltstabelle), sollten in Form von neuen Gehaltszulagen-Referenzen des Typs „Betrag pro Einheit“ gemeldet 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 unverzichtbar. 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 des Titels III - Übergangsmaßnahmen zugunsten des Personals, das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Erlasses im Amt ist (Artikel 35 ff.) des Königlichen Erlasses vom 25. Oktober 2013 über die monetäre Laufbahn der Bediensteten des föderalen öffentlichen Dienstes (BS 14. November 2013 - 1. Ausgabe), werden die Bezüge der Bediensteten, die vor dem 1. Januar 2014 im Dienst waren und auf der Grundlage einer alten Gehaltstabelle (u.a. Kopernikus) besoldet wurden, ab dem 1. Januar 2017 aus drei separaten Vergütungselementen bestehen:

- die gesperrte alte Gehaltstabelle;
- eine neue Erhöhung, verbunden mit den Aufstieg in eine höhere Stufe der alten Gehaltstabellen (Artikel 48);
- die erste Verbesserung in der Gehaltstabelle und die folgenden Verbesserungen (Artikel 42 und 45).

Übersteigt die Summe dieser Gehaltsbestandteile das für den Grad oder die Klasse in der neuen Laufbahn vorgesehene Höchstgehalt, darf nur noch der DmfA-Code dieser neuen Höchstgehaltstabelle angegeben werden und nicht die oben genannten höheren DmfA-Codes (außer bei den alten Gehaltstabellen, deren Höchstwert über dem Höchstwert der höchsten Gehaltstabelle in der neuen Laufbahn der betreffenden Besoldungsgruppe oder Klasse liegt: in diesem besonderen Fall darf nur noch der DmfA-Code der alten Gehaltstabelle angegeben werden, und kein einziger Gehaltszuschlag).

Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Bezieht sich die angegebene Referenz auf einen Pauschalzuschlag oder einen Zuschlag, der einem Prozentsatz des Grundgehalts entspricht, wird der anzugebende Betrag als Jahresbetrag ausgedrückt, der an den für den öffentlichen Sektor geltenden Schwellenindex 138,01 gebunden ist.

Es handelt sich also um einen nicht indexierten Betrag.

Dieser Betrag entspricht immer dem Zuschlag, der für eine Vollzeitstelle gewährt wird, auch wenn das Personalmitglied eine Teilzeitstelle oder eine Vollzeitstelle mit reduzierter Leistung innehat.

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.

Bei jeder Änderung des Betrags des Gehaltszuschlags ist eine neue Gehaltszuschlagszeile anzulegen.

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)

Bezieht sich die angegebene Referenz auf einen Einheitszuschlag, müssen die Daten „Grundbetrag des Gehaltszuschlags“ und „Anzahl der Stunden oder Leistungen“ eingegeben werden.

Die Höhe des Gehaltszuschlags muss in jedem Fall dem Produkt dieser beiden Faktoren entsprechen (Anzahl der Stunden oder Dienstleistungen multipliziert mit dem Grundbetrag).

Da der Grundbetrag an den Index 138,01 gebunden ist, ist auch der Betrag des Gehaltszuschlags an denselben Index gebunden.

Anpassung kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur Personal des föderalen öffentlichen Dienstes)

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).

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 Halbzeitbeschäftigung 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 für Personalmitglieder des öffentlichen Sektors verwendet werden, 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 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 teilzeitlich) 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 Ausscheiden 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 Beamte 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	Anfangsdatum	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**

Nummer Beschäftigungszeile	Anfangsdatum	Enddatum	Art des Arbeitsvertrags	Maßnahme zur Neuverteilung	Durchschnittliche Anzahl Stunden Arbeitnehmer	Durchschnittliche Anzahl Referenzperson
3.	06.05.2012	-	0	4.	30,40	38,00

Der Code 599 in der Beschäftigungszeile 2 zeigt nur an, dass für diesen Arbeitnehmer in diesem Zeitraum zwei verschiedene Abwesenheitsmaßnahmen vorliegen. Er enthält keine weiteren Informationen. Die durchschnittliche Stundenzahl Arbeitnehmer muss für diese Beschäftigungszeile immer 0 sein. Bei zwei gleichzeitigen Abwesenheiten ist der Arbeitnehmer für diese Beschäftigung immer vollständig 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
2.	507	80,00

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 Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzte Abwesenheit, mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit.	Es handelt sich um die Urlaube, die mit der Diensttätigkeit mit Gewährung eines Teils des Gehalts für die nicht erbrachten Leistungen übereinstimmen und die sich **unterscheiden** von der freiwilligen Viertagewoche, 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 Diensttätigkeit 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 Diensttätigkeit gleichgesetzt.	Es handelt sich um nicht bezahlten Urlaub, der mit einer Diensttätigkeit 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, darf der MRA-Code 502 **nicht** verwendet werden, sondern muss dies mit dem **Leistungscode 30** (unbezahlter Urlaub) angegeben werden. Unbezahlte Urlaube werden für zeitweiliges statutarisches und vertragliches Personal nicht für die staatliche Pension berücksichtigt (Gesetz vom 10. Januar 1974). Für die Urlaube, deren gesetzliche Grundlage (oder deren Änderung) nach dem 30. Juni 2014 datiert, darf der Code 502 nicht verwendet werden, solange die (neue) gesetzliche Grundlage des Urlaubs nicht in die Liste im Anhang zum Gesetz vom 06. Januar 2014 aufgenommen ist. Bis dahin muss für einen solchen Urlaub der Code 506 verwendet werden. Dies gilt allerdings nur für die Arbeitgeber, deren Pension seiner fest eingesetzten Personalmitglieder zulasten der föderalen Staatskasse oder des Pools der halbstaatlichen Einrichtungen gehen, ausgenommen der NMBS Holding und HR-Rail.

503	Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) mit Diensttätigkeit 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	Elternschaftsurlaub	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 Diensttätigkeit 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 Diensttätigkeit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Praktikum, Aushilfsarbeit im Unterrichtswesen, 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	Leistungsverringerung (teilzeitlich aus persönlichen Gründen oder jede Form von Urlaub oder Abwesenheit, vollzeitlich oder teilzeitlich, für die eine Aufnahme in die Liste zum Gesetz vom 06. Januar 2014 vorgeschrieben ist, solange diese Aufnahme nicht erfolgt ist oder Viertragewoche ohne Beitrag (Gesetz von 19. Juli 2012)	Es betrifft jede Art von Urlaub oder Abwesenheit aufgrund verkürzter Leistungen aus persönlichen Gründen (vollzeitlich oder teilzeitlich), entlohnt oder nicht entlohnt, unabhängig vom administrativen Stand des Arbeitnehmers. Für die Urlaube, deren gesetzliche Grundlage (oder deren Änderung) nach dem 30. Juni 2014 datiert, muss der Code 506 verwendet werden, solange die (neue) gesetzliche Grundlage des Urlaubs nicht in die Liste im Anhang zum Gesetz vom 06. Januar 2014 aufgenommen ist. Dies gilt allerdings nur für die Arbeitgeber, deren Pension seiner fest eingesetzten Personalmitglieder zulasten der föderalen Staatskasse oder des Pools der halbstaatlichen Einrichtungen gehen, ausgenommen der NMBS Holding und HR-Rail.
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 Diensttätigkeit 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 Unterrichtswesen 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 Unterrichtswesen 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 oder für lokale Mandatsträger jede Form der Abwesenheit oder des Urlaubs ohne Bezahlung mit Ausnahme einer disziplinarischen Suspendierung	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. Dies betrifft auch die Abwesenheit lokaler Mandatsträger, mit Ausnahme von Abwesenheiten aufgrund einer disziplinarischen Suspendierung.
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.

514	Viertagewoche mit Prämie oder Halbzeitarbeit ab 50 oder 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 Unterrichtswesens, 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).	-
517	Disziplinarische Suspendierung eines lokalen Mandatsträgers	Sie betrifft die Abwesenheit lokaler Mandatsträger aufgrund einer Disziplinarstrafe.
531	Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt (Unterrichtswesen)	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 Entschädigung 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.

Code	Beschreibung	Erläuterung
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 Unterrichtswesen).

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 Leistungscode 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 Leistungscode vorgesehen wurde, weniger als sechs aufeinanderfolgende Kalendertage ohne Unterbrechung dauert, kann diese Abwesenheit in der Anzahl der Tage mit dem entsprechenden Leistungscode 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 Leistungscode 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 (oder 505)
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 (oder 512)
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

Code	Beschreibung	Erläuterung	Gleichstellung MR
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

Leistungscode 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*) genannten Gründen ist für jede Meldung einer entlohnten 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.

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors

Allgemeines

Durch den Königlichen Erlass vom 18.07.2002 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor und das Rahmenabkommen vom 16.12.2003 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wird eine Regelung eingeführt, den so genannten „Maribel Sozial“, der zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

Über die „Maribel Sozial“-Maßnahme können die provinzialen und lokalen Verwaltungen und einige andere Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Die finanzielle Beteiligung wird durch den „Fonds Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors“ gewährt, der für alle Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zuständig und beim LSS eingerichtet ist. Der Verwaltungsausschuss des „Maribel sozial“ Fonds entscheidet über die Zuweisung von neuen Arbeitsplätzen bei öffentlichen Arbeitgebern.

Der Fonds „Maribel sozial“ wird mit der pauschalen Beitragsermäßigung „Maribel Sozial“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*) finanziert, die für alle Arbeitnehmer berechnet wird, die mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit im Rahmen einer Tätigkeit in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors beschäftigt sind, sowie auch durch den Ertrag eines Teils des Berufssteuervorabzugs (der letzte Beitrag wird steuerlicher Maribel genannt). Im Gegensatz zu den anderen Beitragsermäßigungen für Arbeitgeber wird die Maribel-Ermäßigung dem Arbeitgeber nicht direkt gewährt, sondern vom LSS an den Maribel Sozial Fonds überwiesen.

Nach Abzug der Verwaltungskosten werden die verfügbaren Mittel für die Einrichtung von Stellen im nicht kommerziellen Sektor verwendet.

Betroffene Arbeitgeber

Der Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor ist zuständig für:

1) die provinzialen und lokalen Verwaltungen, jedoch nur für Personal mit einem der folgenden NACE-Codes:

NACE-Codes	Beschreibung
55202	Ferienzentren und Feriendörfer
79901	Touristische Informationsdienste
84115	Öffentliche Sozialhilfezentren (ÖSHZ)
85207	Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene
85520	Kulturunterricht
85591	Sozialförderungsunterricht
85592	Berufsbildung
85601	Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung

86101	Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
86102	Geriatrische Krankenhäuser
86103	Spezialisierte Krankenhäuser
86104	Psychiatrische Krankenhäuser
86109	Sonstige Krankenhaustätigkeiten
86210	Arztpraxen für Allgemeinmedizin
86220	Facharztpraxen
86230	Zahnarztpraxen
86902	Tätigkeiten von Bluttransfusionszentren, Blut- und Organbanken
86903	Krankentransport
86904	Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
86905	Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
86906	Pflegetätigkeiten
86907	Hebammentätigkeiten
86909	Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
87101	Alten- und Pflegeheime
87109	Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
87201	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
87202	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener

87203	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
87204	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
87205	Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
87209	Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
87301	Tätigkeiten von Altenheimen
87302	Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
87303	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
87304	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
87309	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
87901	Jugendhilfe mit Unterbringung
87902	Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
87909	Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) a.n.g.
88101	Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
88102	Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
88103	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
88104	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
88109	Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte

88911	Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
88912	Tätigkeiten von Tagesmüttern
88919	Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
88991	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
88992	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
88993	Ambulante Hilfe für Drogen- und Akoholabhängige
88994	Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
88995	Tätigkeiten von geschützten und sozialen Werkstätten
88996	Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
88999	Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung a.n.g.
90012	Darbietungen von Künstlergruppen im Bereich der darstellenden Kunst
90021	Förderung und Organisation von Veranstaltungen im Bereich der darstellenden Kunst
90029	Sonstige unterstützende Tätigkeiten im Bereich der ausführenden Kunst
90031	Schaffende Kunst, mit Ausnahme von unterstützenden Tätigkeiten
90032	Unterstützende Tätigkeiten im Bereich der schaffenden Kunst
90041	Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
90042	Betrieb von Kulturzentren und Multifunktionssälen
91011	Verwaltung von Bibliotheken, Mediotheken und Spielotheken
91012	Öffentliche Archive

91020	Museen
91030	Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen
91041	Botanische und zoologische Gärten
91042	Verwaltung und Erhaltung von Naturgebieten
93110	Betrieb von Sportanlagen
93191	Tätigkeiten von Sportvereinigungen und Sportverbänden
93199	Sonstige sportliche Tätigkeiten, a.n.g
94991	Jugendvereinigungen
94992	Vereinigungen und Bewegungen für Erwachsene
94993	Vereinigungen im Bereich der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung
94999	Interessenvertretungen a. n. g.

2) die folgenden öffentlichen Dienste und Einrichtungen:

- Universität Gent, jedoch nur für das Personal des Universitätsklinikums Gent;
- das C.H.U. Sart-Tilman in Lüttich;
- die Psychiatrische Klinik Le Chêne aux Haies in Mons;
- das Öffentliche psychiatrische Zentrum in Rekem;
- die Psychiatrische Klinik Les Marronniers in Tournai;
- die Öffentliche psychiatrische Klinik in Geel;
- der Zentrale Dienst für soziale und kulturelle Aktivitäten zugunsten von Mitgliedern der Militärgemeinschaft;
- das War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Flandern.

fallen ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich des Fonds: Gemeinschaften, allerdings nur für das Personal der Dienststellen Jugendschutz, Kinderbetreuung sowie Sport und Kultur.

Betrag der finanziellen Beteiligung

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

Der Betrag der finanziellen Beteiligung entspricht höchstens den Bruttolohnkosten des zusätzlich eingestellten Arbeitnehmers.

Bei der Anwendung dieser Bestimmung wird unter „Bruttolohnkosten“ Folgendes verstanden: der Bruttolohn des Arbeitnehmers, zuzüglich der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der Bruttolohn umfasst neben dem Lohn auch die Entschädigungen und Vorteile, auf der Arbeitnehmer kraft der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmungen Anspruch hat.

Falls der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der „Maribel Sozial“-Ermäßigung oder eine andere Beteiligung an den Lohnkosten erhält, wird diese von der finanziellen Beteiligung abgezogen. Jede Zielgruppenermäßigung oder Arbeitsunterstützung wird automatisch von den Lohnkosten, die über den „Maribel sozial“ finanziert werden, abgezogen. Jede andere Beteiligung an den Lohnkosten (zum Beispiel Prämien) ist vom Arbeitgeber dem LSS zu melden und wird ebenfalls von der finanziellen Beteiligung abgezogen.

Ab 2021 sind die Beträge, mit denen **die vor dem 01. Januar 2020 zugewiesenen Arbeitsplätze** finanziert werden:

- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen)
  - Vertragsangestellte: 32.069,16 EUR
  - Statutarische Personalmitglieder: 36.828,60 EUR
- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen): 33.862,88 EUR
- Sektor der Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime
  - vertragliches und statutarisches Personal (ausgenommen logistischer Assistenten): 36.828,60 EUR
  - logistische Assistenten: 32.782,44 EUR.

Die ab 2020 **neu zugewiesenen Arbeitsplätze** werden mit einem höheren Betrag finanziert werden, der je nach Sektor unterschiedlich ausfällt:

- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen)
  - vertragliches und statutarisches Personal: 42.000 EUR
- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen):
  - vertragliches und statutarisches Personal: 50.000 EUR
- Sektor der Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime
  - vertragliches und statutarisches Personal und logistische Assistenten: 50.000 EUR

Die vorgenannten Beträge sind **Höchstbeträge**. Der vom Fonds „Maribel sozial“ gewährte finanzielle Beitrag bleibt immer auf die vom Arbeitgeber zu tragenden realen Bruttolohnkosten des zusätzlich angeworbenen Arbeitnehmers beschränkt, wobei ebenfalls eventuelle Subventionen aufgrund eines anderen Organismus für denselben Arbeitsplatz berücksichtigt werden.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

Auf Ebene des Arbeitgebers wird die finanzielle Beteiligung der „Maribel Sozial“-Maßnahme wie folgt festgelegt: die Anzahl der dem Arbeitgeber zugeteilten Vollzeitäquivalente (VZÄ), multipliziert mit dem anwendbaren Höchstbetrag pro Arbeitnehmer.

Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Ein Antrag auf finanzielle Leistungen kann nur eingereicht werden, wenn zusätzliche Mittel verfügbar sind. Der „Maribel sozial“ Fonds teilt dies in Form einer ‚Zwischenmitteilung an die Arbeitgeber‘ mit.

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Leistung im Rahmen des „Maribel sozial“ Fonds in Anspruch nehmen möchte, muss mithilfe eines Formulars, dass zusammen mit der ‚Zwischenzeitlichen Anweisung‘ veröffentlicht wird, einen Antrag stellen und dem nachfolgend angegebenen Verfahren folgen.

Der Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften und den Bericht des zuständigen gewerkschaftlichen Konzertierungsausschusses enthalten. Wenn das Gutachten einer Gewerkschaft im Antrag fehlt, muss nachgewiesen werden, dass

die betreffende Gewerkschaft zu Gesprächen eingeladen oder ihr der Antrag zur Unterzeichnung vorgelegt wurde.
Als repräsentativ für einen sektoriellen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Verwaltungen oder dem Ausschuss der provinzialen oder lokalen Verwaltungen tagt.

Bei Gewährung des finanziellen Zuschusses verpflichtet sich der Arbeitgeber, der angegebenen Arbeitsplatzzusage innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Monat nach dem befürwortenden Beschluss des Geschäftsführenden Ausschusses nachzukommen.

Die Einstellungen aufgrund der Entscheidung des Verwaltungsausschusses dürfen nicht vor dem Datum der Genehmigung des Antrags stattfinden.

Die Einstellung aufgrund des Beschlusses des Verwaltungsausschusses darf nicht vor dem Zeitpunkt der Genehmigung des Antrags erfolgen.

2. Begrenzung der (Ko-)Finanzierung der Mittel der „Maribel Sozial“-Maßnahme

Dies ist nicht mehr gültig.

3. Einstellung von Arbeitnehmern

Die eingestellten Arbeitnehmer müssen in einem Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens und/oder der Kultur beschäftigt sein und daher in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der entsprechenden NACE-Codes aufgeführt sein.

Die Aufgabe der eingestellten Arbeitnehmer ist:

- den Arbeitsdruck abzubauen;
- die Intensität und Qualität der Pflege und Hilfe zu verbessern und den Komfort der Patienten oder Kunden zu vergrößern.

Die zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer dienen zum Ausbau bestehender Dienste. Die Mittel können nicht für die Einrichtung neuer Dienste verwendet werden.

Im Sektor Krankenhäuser und Pflegeheime müssen 80,57 Euro von der „theoretischen“ Ermäßigung pro Arbeitnehmer und Quartal für die Einstellung von logistischen Assistenten verwendet werden. Die Arbeitgeber können mit dem Saldo Arbeitnehmer in anderen Positionen einstellen.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Um die zusätzliche Beschäftigung zu messen, wird das Arbeitsvolumen im Jahr (x) - dem Jahr, in dem der Arbeitgeber eine finanzielle Intervention aus dem Fonds „Maribel Sozial“ erhält - mit dem Arbeitsvolumen in den Jahren (x - 2) und (x - 1) - dem zweiten Jahr und dem ersten Jahr vor dem Jahr (x) - verglichen. Dieser Vergleich wird in drei Schritten durchgeführt.

In einem **ersten Schritt** wird das „Gesamtarbeitsvolumen“ (A) des Arbeitgebers berechnet. Das gesamte Arbeitsvolumen für die Jahre (x), (x - 1) und (x - 2) ist gleich der Summe der Arbeitsvolumina aller Arbeitnehmer des Arbeitgebers.

Das Arbeitsvolumen jedes Arbeitnehmers wird auf der Grundlage der geleisteten Arbeitstage und -stunden und der gleichgesetzten Abwesenheitstage und -stunden (unabhängig von der Bezahlung durch den Arbeitgeber) berechnet: Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Auf vierteljährlicher Basis wird das Arbeitsvolumen nach einer Formel berechnet:

- im Zähler: die in der DmfA angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden (= alle Leistungscodes in der DmfA, außer den Codes 30, 31, 32, 71 und 75);
- im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.

In einem **zweiten Schritt** wird die ‚zusätzliche Beschäftigung‘ (B), die mit der finanziellen Leistung des „Maribel sozial“ Fonds realisiert wird, für die Jahre (x), (x - 1) und (x - 2) berechnet.

Im **dritten und letzten Schritt** wird das ‚Arbeitsvolumen ohne „Maribel sozial“‘ (C) für die Jahre (x), (x - 2) und (x - 1) berechnet, indem die gesamten Arbeitsvolumen des Arbeitgebers (A) um die realisierte zusätzliche Beschäftigung im Rahmen des „Maribel sozial“ (B) verringert wird.

- Wenn das Arbeitsvolumen ohne „Maribel sozial“ (C) des Jahres (x) **größer oder gleich** dem Arbeitsvolumen des Jahres (x - 2) **ODER** des Jahres (x - 1) ist, ist die finanzielle Leistung erworben.
- Wenn das Arbeitsvolumen ohne „Maribel sozial“ (C) des Jahres (x) **kleiner** dem Arbeitsvolumen des Jahres (x - 2) **UND** des Jahres (x - 1) ist, muss der Arbeitgeber den Volumenrückgang verantworten.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen erfolgt die Überprüfung des gesamten Arbeitsvolumens ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Geltungsbereich der „Maribel sozial“ fallen. Um einen korrekten Vergleich anstellen zu können, sollten die Arbeitnehmer sowohl im Bezugszeitraum als auch in den zu beurteilenden Quartalen in gleicher Weise in der DmfA gemeldet werden.

Nicht berücksichtigt werden die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der Regelung „Maribel sozial“, eine tatsächliche Aufstockung der Belegschaft infolge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer von der zuständigen Behörde gewährten Zuschusserhöhung.

5. Vorausgehender Antrag auf Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung

Wenn ein Arbeitgeber gezwungen ist, das Arbeitsvolumen zu reduzieren, muss er dies dem Fonds „Maribel Sozial“ **vorher** mitteilen, um weiterhin in den Genuss von finanziellen Interventionen zu kommen. Der Arbeitgeber muss das Formular für die Beantragung einer Ausnahmeregelung verwenden (*//ems-instructions-back-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/e908feaf33890e1f790c8a9ccd71d2cee68bd773/2c77acaba21be24f51a11229ef3643b89eb541c9/sm-formulier-aanvraag-tot-afwijking-nl-2021.docx*). Der Antrag muss auch die Stellungnahme der repräsentativen Gewerkschaften enthalten.

Der Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel sozial“ trifft auf der Grundlage der festgelegten objektiven Kriterien eine begründete Entscheidung über den Antrag auf Verringerung des Arbeitsvolumens und legt die Modalitäten für die eventuelle Verringerung oder Einstellung der dem Arbeitgeber gewährten finanziellen Beteiligungen fest. Der Fonds teilt die Entscheidung dem Arbeitgeber mit.

Objektive Kriterien

Der Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor akzeptiert, dass in den folgenden drei Fällen eine Verringerung des Arbeitsvolumens gerechtfertigt sein **kann**:

1. die obligatorische Umstrukturierung, die mit einer Verringerung des Arbeitsvolumens einhergeht und die von einer übergeordneten (aufsichtführenden) Behörde abgeordnet wird;
2. die Übertragung von Personalmitgliedern in eine andere Einrichtung im Rahmen einer Umstrukturierung oder Umverteilung von Befugnissen und/oder Aufgabenpaketen;
3. eine Verringerung der Geldmittel, die der Verwaltung zur Verfügung von anderen Behörden und/oder Beschäftigungs- oder Investitionsfonds zur Verfügung gestellt werden, sofern sich diese Verringerung auf das Personalbudget bezieht.

Den Beschluss über eine eventuelle Annahme eines Änderungsantrags in Bezug auf das Arbeitsvolumen fasst der Verwaltungsausschuss. Aus keiner der vorgenannten Situationen kann automatisch oder jederzeit ein Anspruch auf Anerkennung einer Abweichung vom Arbeitsvolumen abgeleitet werden. Der Verwaltungsausschuss darf Beschlüsse nach eigenem Ermessen fassen. Wäre dies nicht der Fall, müssten die Anträge nicht dem Verwaltungsausschuss vorgelegt werden.

Der Verwaltungsausschuss prüft jeden Antrag und entscheidet auf der Grundlage dieses Antrags und gegebenenfalls der vom Arbeitgeber verlangten zusätzlichen Angaben, ob der Antrag auf Ausnahme vom Beibehalten des Arbeitsvolumens angenommen oder abgelehnt werden soll.

Auswirkungen von Abweichungsanträgen von der Beschäftigungsverpflichtung auf die Zahl der zugewiesenen Arbeitsplätze

Bei einem Rückgang des Arbeitsvolumens tragen die betroffenen Arbeitnehmer möglicherweise nicht mehr zu den Mitteln des öffentlichen Fonds bei. Dies ist der Fall, wenn Arbeitnehmer entlassen oder zu einem anderen Arbeitgeber versetzt werden, bei dem sie nicht mehr vom „Maribel Sozial“ oder demselben Fonds „Maribel Sozial“ abgedeckt sind. Um zu vermeiden, dass der Fonds „Maribel Sozial“ für den öffentlichen Sektor mit einer Situation konfrontiert wird, in der die ihm zur Verfügung stehenden Mittel nicht mehr ausreichen, um die bewilligten Arbeitsplätze zu finanzieren, und dies negative Folgen für alle Arbeitgeber hätte, die Zuschüsse aus dem Fonds erhalten, können Entscheidungen über Anträge auf Ausnahmeregelungen mit einer Verringerung der Zahl der einem Arbeitgeber zuvor bewilligten Arbeitsplätze verbunden werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich diese Kürzung auf die Finanzmittel des Fonds auswirkt, und zwar unabhängig davon, ob der Antrag auf eine Ausnahmeregelung für Arbeitnehmer

angenommen oder abgelehnt wird.

Konkrete Anwendung der vorgenannten drei Kriterien

Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen, in welchen Situationen eine Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung „akzeptabel“ sein kann und welche möglichen Folgen sich aus einem vom Arbeitgeber gefassten Beschluss ergeben. Zugleich muss angemerkt werden, dass „**akzeptabel“ nicht gleichzusetzen ist mit „akzeptiert**“.

Erstes Kriterium

Die Verringerung des Arbeitsvolumens im Sinne des ersten Kriteriums muss aus einer Umstrukturierung resultieren, die von einer höheren Aufsichtsbehörde auferlegt wurde, um als akzeptable Rechtfertigung zu gelten. Es ist zu beachten, dass eine kommunale Behörde nicht als höhere Aufsichtsbehörde eines ÖSHZ im Sinne dieses Kriteriums angesehen wird. Frei und freiwillig beschlossene Umstrukturierungen fallen daher nicht unter dieses Kriterium.

Wenn das erste Kriterium zutrifft, führt dies immer zu einem Verlust von Mitteln für den Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor. Es handelt sich schließlich um eine Reduzierung des Personals, das nicht mehr zu den Mitteln des Fonds beiträgt. Die Anwendung dieses Kriteriums führt immer zu einer Reduzierung der zugewiesenen Arbeitsplätze.

Zweites Kriterium

Wenn das zweite Kriterium zutrifft, hängt die Entscheidung von der Situation und den Auswirkungen der Personalübernahme auf die Finanzmittel des Fonds ab.

Situation 1: Personalübergang zwischen Arbeitgebern des öffentlichen Sektors

a) das Personal bleibt im Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Vom ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung / Krankenhaus zu einem anderen ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung / Krankenhaus: Das Personal bleibt im Geltungsbereich von Maribel und trägt weiterhin zu den Mitteln des Fonds bei.
    - Kein Verlust von Mitteln für den Fonds => **akzeptabel ohne Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze**.
- Von der Gemeindeverwaltung zum ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung der gleichen oder einer anderen Gemeinde: Das gesamte Personal des ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung fällt in den Geltungsbereich von Maribel und trägt weiterhin zu den Mitteln des Fonds bei.
    - Kein Verlust von Mitteln für den Fonds => **akzeptabel ohne Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze**.
- Vom ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung/Krankenhaus zur Gemeindeverwaltung derselben oder einer anderen Gemeinde: Das Personal verbleibt im öffentlichen Sektor und die Tätigkeit fällt weiterhin in den Geltungsbereich von Maribel (soziokultureller Bereich, Sport, Kinderbetreuung usw.).
    - Kein Verlust von Mitteln für den Fonds => **akzeptabel ohne Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze**.

b) das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Übergang des Personals vom ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung/Krankenhaus zur Gemeindeverwaltung derselben oder einer anderen Gemeinde: Das Personal bleibt im öffentlichen Sektor, aber die Tätigkeit fällt nicht mehr in den Geltungsbereich von Maribel (Unterstützungsdienste, Personalabteilung, IT-Abteilung, technische Abteilung, usw.). Die übertragenen Arbeitnehmer tragen nicht mehr zu den Mitteln des Fonds bei.
    - Verlust von Mitteln für den Fonds => **nicht akzeptabel und Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze**.

Situation 2: Übergang von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privatwirtschaftlichen Arbeitgeber.

a) das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Der Übergang von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privatwirtschaftlichen Arbeitgeber des gemeinnützigen Sektors (z. B. Pflegeheim, Familienpflege, Kinderbetreuung …) führt zu einem Verlust an Mitteln für den öffentlichen Fonds „Maribel sozial“, erhöht aber die Mittel des privaten Fonds „Maribel sozial“, dem das Personal nach dem Übergang zufällt.

- Die Vorschriften sehen für Vertragsbedienstete eine Übertragung von Mitteln aus dem öffentlichen in den privaten Fonds für zwei Jahre vor, die auf der Grundlage der Anzahl der übertragenen Arbeitnehmer berechnet wird. Für das dem privaten Arbeitgeber zur Verfügung gestellte statutarische Personal werden die Mittel in die entsprechende private Kasse übertragen, bis der letzte Arbeitnehmer in Pension geht oder aus dem Dienst ausscheidet. Befinden sich unter dem übertragenen Personal Arbeitnehmer, die über einen „Maribel sozial“-Beitrag finanziert werden, wird der finanzielle Beitrag ab dem Datum der Übertragung vom zuständigen privaten Fonds an den Arbeitgeber gezahlt. Der an den privaten Fonds überwiesene Betrag reicht möglicherweise nicht aus, um die gleiche Höhe der Finanzierung zu gewährleisten.
    - Verlust von Mitteln des öffentlichen Fonds => **akzeptabel, aber Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze**.
- Anmerkung: In der Praxis gibt es derzeit keine Mehrheit im Verwaltungsausschuss für die Erteilung einer Abweichungsgenehmigung im Falle der Übertragung einer Tätigkeit und von Personal in den privaten Sektor (siehe weiter "Wichtige Punkte zur Berücksichtigung in Situation 2, a) ').
- Diese Verringerung berücksichtigt den Übergang von Arbeitnehmern, die durch die Intervention des „Maribel sozial“ finanziert wurden.

b) das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Übergang von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privatwirtschaftlichen Arbeitgeber, der nicht in den gemeinnützigen Sektor fällt, beispielsweise ein Dienstleistungsscheckunternehmen: Das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“.
    - Verlust von Mitteln für den Fonds „Maribel sozial“ => **nicht akzeptabel und Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze**.

Eine reguläre Umstrukturierung führt nicht dazu, dass eine Tätigkeit in den privaten Sektor verlagert wird. Als „Privatisierung“ gilt die Übertragung einer Aufgabe und von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber, beispielsweise einer Gemeindeverwaltung oder eines ÖSHZ, an eine private Einrichtung wie eine gemeinnützige Organisation. Der Auftrag, der von einer öffentlichen Einrichtung ausgeführt wurde, wird von einer privaten Einrichtung ausgeführt.

Wichtige Bedenken für Situation 2,a)

1. Die Tatsache, dass eine regionale Behörde in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gründung bestimmter privatrechtlicher juristischer Personen (gemeinnützige Vereine oder andere) oder eine Beteiligung/Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zulässt oder gar per Dekret fördert und vorschreibt, bedeutet nicht, dass der Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor (der zur föderalen Ebene gehört) verpflichtet ist, den Antrag auf eine Abweichung von der Beibehaltung des Volumens zu akzeptieren, der sich aus der Übertragung von Personal von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, wie beispielsweise einem Gemeindedienst oder einem ÖSHZ, an eine privatrechtliche juristische Person ergibt.
    - Zum Beispiel in Flandern: das Dekret vom 22. Dezember 2017 über die Kommunalverwaltung (Art. 245 oder Art. 513).
2. In Situation 2, a) ist der Hinweis, dass „akzeptabel“ nicht gleichbedeutend mit „akzeptiert“ ist und dass der Verwaltungsausschuss die Befugnis behält, einen Antrag anzunehmen oder abzulehnen, sehr wichtig. Bis 2018 gewährte der Verwaltungsausschuss in Situation 2, a) in der Regel eine Abweichung bei der Beibehaltung des Arbeitsvolumens. Die Zunahme der Anträge auf Abweichung, oft für größere Leistungen, und die negativen Auswirkungen dieser Übertragungen auf die finanziellen Mittel des Fonds haben den Verwaltungsausschuss veranlasst, seine Linie im Fall von „Privatisierung“ zu ändern.

   Die in den objektiven Kriterien verwendeten Begriffe ‚Einrichtung‘ und ‚Umstrukturierung‘ sind in ihrer gängigen, im Wörterbuch angegebenen Bedeutung zu interpretieren:

   - ‚Umstrukturierung‘: das Umstrukturieren;
   - ‚Umstrukturieren‘: anders, neu einrichten;
   - ‚Privatisieren‘: (von öffentlichen Aufgaben, Staatsbetrieben) in private Hände bringen.

   Eine gewöhnliche Umstrukturierung beinhaltet nicht die Verlagerung einer Tätigkeit in den privaten Sektor. Als „Privatisierung“ wird die Übertragung einer Aufgabe und des Personals von einem öffentlichen Arbeitgeber, z. B. einer lokalen Behörde oder einem ÖSHZ, auf eine private Einrichtung wie eine gemeinnützige Organisation angesehen. Die Aufgabe, die von einer öffentlichen Einrichtung wahrgenommen wurde, wird von einer privaten Einrichtung ausgeführt.

   Wenn das Personal auf eine GoE übertragen wird (die eine juristische Person des Privatrechts und kein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors ist), unterliegt es in Anwendung von Artikel 35 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 über die allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer nicht mehr dem Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors, sondern einem Fonds „Maribel sozial“ des privaten Sektors, der der Paritätischen Kommission des privaten Sektors angeschlossen ist. Die Tatsache, dass die Gemeindeverwaltung oder das ÖSHZ eine Rolle oder Entscheidungsbefugnis in der neuen Einrichtung behält, ändert nichts an der privatrechtlichen Natur der gemeinnützigen Organisation. Aus diesem Grund besteht ein hohes Risiko, dass dem Antrag auf eine Ausnahmeregelung in diesem Fall nicht stattgegeben wird, unabhängig davon, ob die Tätigkeit in den

Geltungsbereich des Maribel fällt.

Der Königliche Erlass Maribel sieht außerdem vor, dass im Falle eines Personalübergangs aus dem öffentlichen Sektor in den privaten Sektor die Beitragsermäßigung für Vertragsbedienstete für zwei Jahre und für statutarische entsandte Bedienstete bis zur Pensionierung auf den privaten Fonds übertragen wird. Außerdem sieht er eine Verringerung der Anzahl der zugewiesenen Arbeitsplätze vor. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Verwaltungsausschuss verpflichtet ist, die Abweichung zu gewähren. Diese Übertragung ist schlichtweg eine logische Folge der Tatsache, dass die Mittel der Fonds auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitnehmer im Jahr n-2 berechnet werden. Da der private Fonds keinen Zuschuss für die übertragenen Arbeitnehmer in seiner Dotierung erhalten hat, werden die Beiträge vorgetragen.

Wenn sich Personalübertragungen von einer öffentlichen Einrichtung zu einer privaten Einrichtung verallgemeinern, kommt es zu einer langfristigen „Übertragung" von Aufträgen und Personal aus dem öffentlichen Sektor. Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor wird dann abnehmen. Die entsandten statutarischen Bediensteten im privaten Sektor, die in Pension gehen, werden durch Vertragsbedienstete aus dem privaten Sektor ersetzt. Die Vertragsbediensteten, die im öffentlichen Sektor beschäftigt waren, werden durch den Übergang zu reinen Arbeitnehmern des privaten Sektors.

Diese Verringerung des Arbeitsvolumens im öffentlichen Sektor wird zu einer Verringerung der Mittelzuweisungen des Fonds „Maribel sozial" für den öffentlichen Sektor führen (nach zwei Jahren), was sich negativ auf die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors auswirken wird, die weiterhin von diesem Fonds abgedeckt werden. Langfristig könnte dies zu einer Verringerung der Zahl der zugewiesenen Arbeitsplätze führen oder es unmöglich machen, Neueinstellungen zu 100 % des Selbstkostenpreises zu finanzieren, obwohl genau dies ein politisches Ziel im Königlichen Erlass vom 18. Juli 2002 ist und ein erklärter Wunsch der Arbeitgeber ist.

Aufgrund dieser Folgen kann der Verwaltungsausschuss in bestimmten Fällen in Anbetracht der Umstände einen Antrag auf eine „akzeptable" Abweichung ablehnen, obwohl die betreffende privatrechtliche juristische Person in den Geltungsbereich von Maribel für den privaten Sektor fällt. In diesem Fall sollte man auf die Äußerungen während des sozialen Dialogs und auf eine mögliche Verweigerung der Zustimmung durch die Gewerkschaften achten. Die Ablehnung einer Vereinbarung durch die Gewerkschaften im lokalen Dialog führt in der Regel zu einer Ablehnung durch die Gewerkschaften im Verwaltungsausschuss.

3. Der Verwaltungsausschuss beurteilt die Situation von Fall zu Fall. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber aufgefordert werden, zu begründen, warum genau er sich entschieden hat, das Personal an einen privaten Arbeitgeber und nicht an einen öffentlichen Arbeitgeber zu übertragen. Obwohl der Arbeitgeber die Wahl hat, eine Tätigkeit und das dazugehörige Personal an einen anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber zu übertragen, muss er die Folgen seiner Entscheidung tragen. Der Verwaltungsausschuss wird feststellen, dass die Übertragung des Personals an den privaten Sektor die eigene Entscheidung der Geschäftsführung ist und wird den Antrag nicht genehmigen.

   Wenn sich herausstellt, dass der Arbeitgeber keine andere Wahl hatte, weil es in seiner Region keinen anderen öffentlichen Arbeitgeber gibt, der die gleiche Tätigkeit ausübt, kann der Verwaltungsausschuss dem Antrag zustimmen. Beispielsweise beim Übergang in eine private Einrichtung, wenn es in unmittelbarer Nähe keine öffentlichen Dienste gibt, die die gleichen Aufgaben erfüllen.

Drittes Kriterium

Dieses Kriterium soll die Auswirkungen einer Verringerung der von anderen Behörden zur Verfügung gestellten Zuschüsse für die Personalkosten ausgleichen.

> Zum Beispiel eine Kürzung der Zuschüsse für die örtliche Obdachloseninitiative, eine Reduzierung der bezuschussten Stunden in der häuslichen Pflege

Dieses Kriterium soll den kommunalen Zuschuss an das ÖSHZ nicht verringern.

Wenn das dritte Kriterium zutrifft, führt dies immer zu einem Verlust von Mitteln für den „Maribel sozial" Fonds für den öffentlichen Sektor. Es handelt sich schließlich um eine Reduzierung des Personals, das nicht mehr zu den Mitteln des Fonds beiträgt.

Die Anwendung dieses Kriteriums führt immer zu einer Reduzierung der zugewiesenen Arbeitsplätze.

Methode zur Berechnung der Verringerung der Anzahl der zugewiesenen Arbeitsplätze

Ein Arbeitnehmer, der mindestens halbtags in einer Tätigkeit beschäftigt ist, die in den Anwendungsbereich des „Maribel sozial" fällt, trägt derzeit (= im Jahr 2022) jährlich 1.978,12 Euro (4 x 494,53 Euro) zu den Mitteln des Fonds „Maribel sozial" für den öffentlichen Sektor bei.

Das bedeutet, dass der Beitrag von etwa 16 Arbeitnehmern erforderlich ist, um den Betrag der finanziellen Förderung für ein Vollzeitäquivalent zu finanzieren.

In Situationen, in denen der Rückgang des Arbeitsvolumens dazu führt, dass bestimmte Arbeitnehmer nicht mehr zu den Mitteln des Fonds beitragen, wird die Anzahl der zugewiesenen Arbeitsplätze anteilig gemäß der folgenden Berechnungsmethode verringert:

> Anzahl der von der Verringerung des Arbeitsvolumens betroffenen Arbeitnehmer x 1.978,12 Euro geteilt durch den jährlichen Betrag der finanziellen Förderung, der in dem Sektor für 1 VZÄ gilt.
>
> > Beispielsweise führt der Verlust des Beitrags zum Fonds von 8 Arbeitnehmern zu einer Reduzierung von 0,5 VZÄ eines zugewiesenen Arbeitsplatzes: (8 x 1.978,12 = 15.824,95) / 31.906,21 = 0,5.

Da die Zuweisungen auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitnehmer im Jahr n-2 berechnet werden, wird bei Anwendung des ersten oder dritten Kriteriums die Verringerung der „Maribel sozial“ Arbeitsplätze erst im zweiten Jahr nach der Verringerung wirksam. Bei Anwendung des zweiten Kriteriums (Situation 2a) wird die Verringerung ab dem Zeitpunkt der Übernahme des Personals durch ein Unternehmen des privaten Sektors wirksam. Durch die obligatorische Abführung der Gelder der übertragenen Arbeitnehmer an den zuständigen Fonds „Maribel sozial“ für den privaten Sektor, hat der Verlust der Mittel unmittelbare Auswirkungen auf den öffentlichen Fonds.

Folgen der Nichtannahme eines Antrags auf Abweichung

Unabhängig von der Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze kann die Nichtannahme eines Antrags auf Abweichung durch den Verwaltungsausschuss Auswirkungen auf den finanziellen Beitrag haben, den der Arbeitgeber erhält.

Arbeitgeber, deren Antrag auf Abweichung nicht angenommen wird, sollten berücksichtigen, dass es in manchen Situationen besonders schwierig sein wird, die Bedingungen bezüglich des Arbeitsvolumens weiterhin einzuhalten. Wenn die jährliche Prüfung einen Rückgang des Arbeitsvolumens ergibt, führt dies zu einer (teilweisen) Rückforderung der für das betreffende Jahr erhaltenen finanziellen Zuwendungen (siehe Punkt 4. Die Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigung).

6. Rechtfertigung der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung

Wenn eine neue Zuweisung zur Finanzierung der Beschäftigung, die bereits vor dem Inkrafttreten dieser Zuweisung besteht, angewandt wird, oder wenn die Schaffung der Beschäftigung, die mit einer neuen Zuweisung finanziert wird, mit Entlassungen einher geht, kann der Verwaltungsausschuss innerhalb einer Frist von einem Monat eine Rechtfertigung vom Arbeitgeber verlangen.

Wenn für zugewiesene Arbeitsplätze kein Antrag auf Abweichung genehmigt wurde und die Beschäftigungsverpflichtung für ein bestimmtes Jahr nicht erfüllt wurde, fordert das LSS den Arbeitgeber auf, die Differenz des Arbeitsvolumens zu rechtfertigen. Die Verwaltung muss innerhalb des Monats nach dem Antrag dem LSS ihre Rechtfertigung übermitteln.

Am ersten Tag der Versammlung des Verwaltungsausschusses nach Erhalt der Rechtfertigung entscheidet der Verwaltungsausschuss über diese Rechtfertigung und kann dessen Annahme beschließen.

Reicht die Verwaltung die Rechtfertigung nicht rechtzeitig ein oder wird die Rechtfertigung nicht genehmigt, muss sie den Teil der Beteiligung, welcher der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung entspricht, an den Fonds „Maribel sozial“ zurücküberweisen.

Der Erstattungsbetrag ist begrenzt auf den Betrag der durchschnittlichen finanziellen Intervention (für ein VZÄ) multipliziert mit dem Rückgang des „Arbeitsvolumens ohne realisierte Beschäftigung Maribel Sozial“ (in VZÄ) des Jahres (x) gegenüber dem Jahr (x - 1).

7. Beispiele

Beispiel eins: Rückgang im Vergleich zu einem der beiden vorhergehenden Jahren

Das gesamte Arbeitsvolumen des Arbeitgebers (A) entspricht 99,7 VZÄ im Jahr (x) und ist im Vergleich zum Jahr (x - 2) und zum Jahr (x - 1) gesunken. Das Arbeitsvolumen (C) nach Abzug der realisierten Beschäftigung „Maribel sozial“ (B) des Jahres (x) ist im Vergleich zum Jahr (x - 1) gesunken, im Vergleich zum Jahr (x - 2) allerdings gestiegen.

Das LSS verlangt keine Rechenschaft des Arbeitgebers und die **finanzielle Leistung ist erworben**.

Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber	Jahr (x - 2)	Jahr (x - 1)	Jahr (x)

Gesamtes Arbeitsvolumen (A)	100	101	99,7
Zugewiesene Arbeitsplätze „Maribel sozial“	3.	3,5	3,5
Realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (B)	2,7	3,4	2,3
Arbeitsvolumen ohne realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (C)	97,3	97,6	97,4

Beispiel zwei: Rückgang im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren

Ab dem 1. April des Jahres (x - 1) weist der „Maribel sozial“ Fonds einem Arbeitgeber, der die Beschäftigung vollständig realisiert [2 VZÄ X 9/12 = 1,5 VZÄ], zwei Arbeitsplätze zu. Im Jahr (x) sinkt das gesamte Arbeitsvolumen (A) um 1 VZÄ und werden nur 1,8 VZÄ im Rahmen des „Maribel sozial“ (B) realisiert. Das Arbeitsvolumen ohne zusätzliche Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) ist geringer als in den beiden vorhergehenden Jahren.

Der Arbeitgeber hat seine zusätzliche Beschäftigung im Jahr (x) nicht realisiert und **muss dies gegenüber dem LSS rechtfertigen**.

Stimmt der Verwaltungsausschuss der Begründung nicht zu, muss der Arbeitgeber einen Teil der Mittel an den Fonds zurückzahlen. Die maximale Rückforderung beträgt 1,3 VZÄ (100,50 - 99,2).

Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber	Jahr (x - 2)	Jahr (x - 1)	Jahr (x)
Gesamtes Arbeitsvolumen (A)	100	102	101
Zugewiesene Arbeitsplätze „Maribel sozial“	0	2.	2.
Realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (B)	0	1,5	1,8
Arbeitsvolumen ohne realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (C)	100	100,5	99,2

Beispiel drei: Rückgang gegenüber der beiden vorhergehenden Jahre (und vorheriger Abweichungsantrag)

Das gesamte Arbeitsvolumen des Arbeitgebers (A) sinkt im Jahr (x) im Vergleich zum Jahr (x - 2) und zum Jahr (x - 1). Das Arbeitsvolumen (C) nach Abzug der realisierten Beschäftigung „MaribelSozial“ (B) ist ebenfalls niedriger als im Jahr (x - 2) und im Jahr (x - 1).

Am Ende des Jahres (x - 1) hat der Arbeitgeber einen begründeten Abweichungsantrag von der Beschäftigungsverpflichtung für 20 VZÄ eingereicht, der ab dem 1. Januar des Jahres (x) in Kraft tritt. Der Verwaltungsausschuss stimmt dem verringerten Arbeitsvolumen zu und der Arbeitgeber behält die zwei zugewiesenen Arbeitsplätze „Maribel sozial“ im Jahr (x).

Trotz des Rückgangs des Arbeitsvolumens im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren **verlangt das LSS keine Rechenschaftspflicht** des Arbeitgebers (siehe Beispiel 1).

Wenn das Arbeitsvolumen im Jahr (x) ebenfalls um 21 VZÄ sinken würde, dann würde das LSS **eine zusätzliche Rechenschaft** verlangen. Das Arbeitsvolumen ohne Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) von 78,1 VZÄ wäre dann - unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsausschuss gestatteten Verringerung um 20 VZÄ - niedriger als sowohl (x - 2) als auch (x - 1).

Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber	Jahr (x - 2)	Jahr (x - 1)	Jahr (x)
Gesamtes Arbeitsvolumen (A)	100	101	81
Zugewiesene Arbeitsplätze „Maribel sozial“	2.	2.	2.
Realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (B)	1,8	1,7	1,9

Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber	Jahr (x - 2)	Jahr (x - 1)	Jahr (x)
Arbeitsvolumen ohne realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (C)	98,2	99,3	79,1

Zusätzliche Information DmfA - Angaben zur neuen Beschäftigung
Die zusätzliche Beschäftigung, die im Rahmen des „Maribel Sozial“ (oder Steuerlich) geschaffen wird, muss vom Arbeitgeber in der DmfA angegeben werden, indem er im Feld „Durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ auf der Ebene der Beschäftigungszeile ausfüllt.

Diese Informationen werden für die Berechnung der finanziellen Intervention im Rahmen des „Maribel Sozial“ (oder Steuerlich) ab 2021 verwendet.

Das Anfangsdatum eines neuen Arbeitsplatzes, der im Rahmen des „Maribel Sozial“ (oder Steuerlich) zugewiesen wird, muss vom Arbeitgeber im Feld 01148 „Datum der Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes“ des Blocks 90313 „Beschäftigung Erläuterungen“ der DmfA angegeben werden.

Modalitäten

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligung aus dem „Maribel sozial“ Fonds wird nach Erhalt der DmfA des Quartals überwiesen, auf das sich die Beteiligung bezieht. Die Überweisung muss gegen Ende des Monats vorgenommen werden, der dem Monat der Meldung folgt. Der Betrag wird ausgezahlt, nachdem das LSS die Beschäftigungsverpflichtung und die Lohnkosten überprüft hat.

2. Rücknahme oder Änderung

Will ein Arbeitgeber seinen Antrag auf eine finanzielle Beteiligung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen oder ändern, muss er dies per Einschreiben dem LSS mitteilen.

Dieser Widerruf oder diese Änderung wird ab dem ersten Tag des darauffolgenden Quartals berücksichtigt.

3. Rückforderungen

Bei Nichterfüllung der Beschäftigungsverpflichtung werden die bereitgestellten „Maribel Sozial“-Mittel von der Verwaltung ganz oder teilweise zurückgefordert.

Gleichzeitig wird überprüft, dass die für das vorangegangene Jahr gewährte finanzielle Beteiligung die Lohnkosten der im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellten Arbeitnehmer nicht überschreitet. Falls ja, wird die Differenz zurückgefordert.

4. Gewerkschaftsinformationen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen folgende Angaben zu übermitteln:

- eine Kopie der Entscheidung des Fonds „Maribel sozial“ mit Angabe des Datums des Inkrafttretens;
- die Namen, Stellen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.

Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“

Der zuständige Minister kann einen Teil der „Maribel Sozial“-Mittel dem Projekt „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ zuweisen. Dieses Projekt bietet Arbeitnehmern aus den föderalen Gesundheitssektoren die Möglichkeit, für eine Dauer von höchstens vier Studienjahren ein Studium als Bachelor der Krankenpflege (A1) mit Lohnfortzahlung oder für eine Dauer von höchstens drei Studienjahren ein Studium als Graduierter Krankenpfleger (A2) maximal drei Schuljahre im Bildungssystem der Flämischen Gemeinschaft und maximal dreieinhalb Jahre im Bildungssystem der Wallonischen Gemeinschaft zu absolvieren.

Die Informationen über die Zulassungsbedingungen der Arbeitnehmer, das Verfahren, die Auswahl… im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600“ finden Sie auf der Portalseite der sozialen Sicherheit und im Protokoll Rahmenvertrag vom 28.10.2009 (*//ems-instructions-back-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/76ea3de5f4bbdd4cc019fae52756183678473c2b/39fa3f49a52410c171353509ce6a46ae9eba0487/raamakkoord---accord-cadre-28-10-2009.doc*).

Arbeitgeber der föderalen Gesundheitssektoren werden vom LSS in einer Zwischenzeitlichen Anweisung über eine neue Auswahl im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ informiert.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nicht ablehnen, der sich bei einer neuen Auswahl als Bewerber aufstellt. Wenn ein Arbeitgeber der Ansicht ist, dass zu viele Arbeitnehmer seines Unternehmens ihre Bewerbung zurückziehen und dass eine positive Antwort auf ihre Bewerbung organisatorische Probleme für sein Unternehmen verursacht, kann er diese zur Stellungnahme dem Lenkungsausschuss, der für seine Einstellung befugt ist, vorlegen. Die Empfehlung des Ausschusses muss innerhalb von 5 Tagen an den Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors weitergeleitet werden, der anschließend einen begründeten Beschluss fasst.

Während der Dauer der Ausbildung trägt der Arbeitgeber die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der ausgewählt wurde und die Ausbildung besucht; er kann aber eine Ersatzkraft einstellen. Der „Maribel sozial“ Fonds finanziert die Beschäftigung der Ersatzkraft bis zu einer Höhe von 40.000,00 EUR pro in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer, die die Ausbildung ab dem 01. September 2020 begonnen hat. Für Arbeitnehmer die bereits vor September 2020 ihre Arbeit im Projekt 600 aufgenommen haben, bleibt es unverändert bei einer Beteiligung von 35.065,96 EUR.

Im Abschnitt „Bürger“ der Portalseite der sozialen Sicherheit (*https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600*) findet der Arbeitnehmer, der einem Ausbildungsprojekt folgt, alle Informationen über die Zulassungsbedingungen zum Projekt 600, den Verlauf der Auswahl und das zu befolgende Verfahren, die FAQ und die Kontaktdaten der Mitarbeiter des Dienstes „Maribel Sozial“ des Regierungssektors des LSS.

Zusätzliche Informationen DmfA - Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger
Im Feld 00794 „Maßnahmen Gemeinnützigkeit“ des Blocks 90313 „Beschäftigung Erläuterungen“ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*) der DmfA wird

- der Arbeitnehmer, der die Ausbildung zum Krankenpfleger absolviert, mit **dem Code 3~~, 4 oder 5~~ angegeben**;
- der vertragliche Arbeitnehmer, eingestellt als Vertretung für einen Arbeitnehmer, der eine Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprojekts für Krankenpfleger besucht, mit **dem Code 6** angegeben;

Andere Aufträge

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors ist mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen der Sozialabkommen für die föderalen Gesundheitssektoren beauftragt. Es betrifft u. a. die Finanzierung und Kontrolle der zusätzlichen Beschäftigung:

- der Personalmitglieder, die die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes NICHT genießen können (Verwaltungspersonal, Wartungspersonal, …);
- der statutarischen Personalmitglieder im öffentlichen Sektor.

Diese Aufträge stehen nicht in Zusammenhang mit der Zuweisung und der Finanzierung der zusätzlichen Beschäftigung im Rahmen von „Maribel Sozial“.

Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes

Die Befreiung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Laufbahnendes ist anwendbar auf die Personalmitglieder der folgenden Arbeitgeber der öffentlichen Gesundheitssektoren:

- die öffentlichen Krankenhäuser;
- Anstalten für Rehabilitation und Umschulung;
- medizinisch-pädiatrische Zentren für Kinder mit einer chronischen Erkrankung,
- Erholungs- und Pflegeheime, psychiatrische Pflegeheime und Tagespflegestätten,
- Seniorenheime,
- Zentren für die Kurzzeitbetreuung,
- Einrichtungen mit gemeinsamem Wohnsitz oder Aufenthaltsort für Betagte,
- Dienste für Heimpflege.

Die vertraglichen oder statutarischen Personalmitglieder dieser Arbeitgeber, die wenigstens ein bestimmtes Alter erreicht haben und die ihre Arbeitsleistungen verringern, können die Befreiung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Laufbahnendes nutzen. Der zusätzliche Urlaub wird in Voll- und in Teilzeit Personalmitgliedern zugewiesen, wobei die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage der Beschäftigten in Teilzeit verhältnismäßig verringert wird.

Eine finanzielle Entschädigung wird dem Arbeitgeber zugewiesen, der die Befreiung von Arbeitsleistungen durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers in Teilzeit, der seine Arbeitsleistungen verringert, ausgleicht. Die Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt werden, sowie bezuschusste Vertragsbedienstete der lokalen Verwaltungen kommen hierfür nicht in Betracht.

Der FÖD Volksgesundheit zahlt die finanzielle Entschädigung für die öffentlichen Krankenhäuser und das LIKIV für die anderen Arbeitgeber der öffentlichen Gesundheitssektoren. Sie weisen die Entschädigung ebenfalls nicht allen Personalmitgliedern zu, sondern nur den folgenden Kategorien:

- das Pflegepersonal (einschließlich der Krankenhauspflegeassistenten und der Sozialpfleger) und das Betreuungspersonal,
- Sanitäter der Notdienste,
- Labortechniker,
- Techniker für bildgebende Diagnoseverfahren,
- Techniker für medizinisches Material, insbesondere in den Sterilisationsdiensten
- Mitarbeiter Patiententransport,
- in die Pflegeteams integrierte Betreuungsausbilder,
- logistische Assistenten;
- Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflegeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind,
- Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10. November 1967;
- Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten,
- Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflegeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.

Weitere Informationen über die finanzielle Entschädigung zugunsten dieser Personalmitglieder finden Sie für die öffentlichen Krankenhäuser auf der Website des FÖD Volksgesundheit (*https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/sociale_akkoorden_2005_-_eindeloopbaanmaatregelen.pdf*) und für die anderen Arbeitgeber auf der Website des LIKIV (*http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rustoorden/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering_van_de_eindeloopbaanmaatregelen*).

Die ‚anderen‘ Personalmitglieder, wie das Verwaltungspersonal, das Wartungspersonal, das Küchenpersonal… die bei den vorgenannten Arbeitgebern beschäftigt sind, kommen NICHT für diese finanzielle Entschädigung seitens des FÖD Volksgesundheit oder des LIKIV in Betracht. Der „Maribel Sozial”-Fonds des öffentlichen Sektors ist für die Finanzierung der Ersatzeinstellungen für diese ‚anderen‘ Personalmitglieder, die wenigstens 52 Jahre alt sind, zuständig. Die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage wird wie folgt festgelegt:

- 52 Jahre: 5 Tage;
- 53 Jahre: 8 Tage;
- 54 Jahre: 10 Tage;
- 55 Jahre: 13 Tage;
- 56 Jahre: 15 Tage;
- 57 Jahre: 18 Tage;
- 58 Jahre: 20 Tage.

Das am 01. Januar des Jahres, in dem der zusätzliche Urlaub vorgesehen ist, erreichte Alter bestimmt die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage für das betreffende Jahr.

Eine Bedingung für den Erhalt der Finanzierung aus dem Fonds ist, dass der Arbeitgeber das Sozialabkommen über die öffentlichen Gesundheitssektoren anwendet.

Der Betrag der finanziellen Entschädigung ist fixiert auf maximal 36.430,84 EUR pro Jahr und FTE, aber beschränkt auf die realen Lohnkosten.

Der Arbeitgeber, dem der Fonds „Maribel Sozial“ die finanziellen Mittel zur Verfügung stellt, muss die Mittel anwenden, um die Arbeitnehmer, die den Vorteil des zusätzlichen Urlaubs genießen, mittels Anwerbung zusätzlicher Arbeitnehmer oder die Erhöhung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die bereits im Dienst sind, (teilweise) zu ersetzen.

Statutarisierung in den öffentlichen Krankenhäusern

Der Verwaltungsausschuss des Fonds weist den öffentlichen Krankenhäusern, die ein lokales Protokoll abgeschlossen haben, auf der Grundlage der DmfA-Daten ein Bezugsrecht auf das bereitgestellte Budget zu. Der Verwaltungsausschuss kontrolliert die Verwendung der Mittel durch das Krankenhaus und kann die Mittel zurückfordern, wenn der Verpflichtung zur Beschäftigung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder nicht nachgekommen wird.

Das öffentliche Krankenhaus, das die Maßnahme in Anspruch nehmen möchte, muss ein lokales Protokoll aushandeln, das zumindest die Beibehaltung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder im Vergleich zu einem Referenzzeitraum gewährleistet.

Der Verwaltungsausschuss des Fonds gewährt den öffentlichen Krankenhäusern, die ein lokales Protokoll abgeschlossen haben, auf der Grundlage der DmfA-Daten ein Bezugsrecht für das bereitgestellte Budget. Der Verwaltungsausschuss überwacht die Verwendung der Mittel durch das Krankenhaus und kann die Mittel zurückfordern, wenn die Verpflichtung zur Einstellung einer bestimmten Anzahl von fest ernannten Mitarbeitern nicht erfüllt wurde.

Zusätzliche Informationen DmfA - Laufbahnendemaßnahmen öffentliche Gesundheitssektoren
Der Arbeitgeber, der die Finanzierung eines oder mehr zusätzlichen Arbeitsplätze durch den Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors in Anspruch nehmen möchte, muss jährlich ein Antwortformular ausfüllen und an das LSS zu übermitteln. Jedes Jahr wird dieses Formular mit einer zwischenzeitlichen Anweisung auf der Portalseite der sozialen Sicherheit veröffentlicht und zu einem bestimmten Datum muss der Arbeitgeber das ausgefüllte Formular einreichen. Sowohl der Arbeitgeber, der die Maßnahme ein erstes Mal anwendet, als auch der Arbeitgeber, der die Maßnahme bereits anwendet und während des Jahres die Finanzierung weiter in Anspruch nehmen möchte, müssen das Formular an das LSS übermitteln.

Das Antwortformular muss von den drei repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet werden. Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich der Arbeitgeber an die provinziale oder nationale Ebene wenden, um das erforderliche Visum zu erhalten.

In der DmfAPPL DmfA wird der Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wird, der die Zuweisung des zusätzlichen Urlaubs ab 52 Jahren in Anspruch nimmt, mit dem **Code 11** des Feldes 00794 „Maßnahmen Gemeinnützigkeit“ im Block 90313 „Beschäftigung Erläuterungen“ angegeben.

Verschiedenes

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen

Allgemeines

Ab sofort arbeitet das LSS mit einer Erstanlaufstelle: ‚**RSZ Kontact**‘. Auf diese Weise möchte das LSS seine Kunden direkter und effizienter informieren und beraten.

Einige praktische Hinweise:

- Sie reagieren auf einen Berief des LSS
  - Senden Sie eine E-Mail an contact@rsz.fgov.be (*mailto:contact@rsz.fgov.be*)
  - oder verwenden Sie das ‚Kontaktformular (*http://www.rsz.be/nl/contact*)‘
  - 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, checkinatwork, horeca@work usw.), dann verwenden Sie vorzugsweise das ‚Kontaktformular für Unternehmen‘.

Um die telefonische und schriftliche Kontaktaufnahme bei dateibezogenen Fragen zu erleichtern, fordert das LSS die jederzeitige

- Angabe der Unternehmensnummer (ZDU);
- Angabe der Identifikationsnummer des Arbeitnehmers bei der sozialen Sicherheit (ENSS-Nummer).

Provinziale und lokale Verwaltungen können ihre aktenbezogenen Fragen an die E-Mail-Adressen K12@rsz.fgov.be (*mailto:K12@rsz.fgov.be*) (NL) oder K11@onss.fgov.be (FR) senden.

Die Postanschrift des LSS 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: kwaliteit@rsz.fgov.be
- mit einfacher Post: LSS Qualität, Square Victor Horta 11, 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 (*http://www.rsz.fgov.be/*)

Provinzialstellen

Die Inspektionsdienste des LSS verfügen über ein umfassendes Netzwerk von provinzialen 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 provinzialen 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 (*https://www.rsz.be/provinciale-kantoren*).

Bescheinigungen

Bescheinigungen, aus denen der Stand des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht.

Bescheinigung für eine öffentliche Ausschreibung

Bei einer öffentlichen Ausschreibung muss nachgeprüft werden, ob die teilnehmenden Unternehmen Schulden beim LSS haben. Sowohl die ausschreibende Behörde als auch das betreffende Unternehmen können eine Bescheinigung für eine öffentliche Ausschreibung beantragen:

- Vertreten Sie **eine ausschreibende Behörde**? Dann nutzen Sie den Onlinedienst Telemarc (*http://www.vereenvoudiging.be/content/overheidsopdracht-telemarc*), um die Bescheinigung zu erstellen. Alternativ können Sie den geschützten Onlinedienst - ausschreibende Behörde (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictendermultiple*) auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit nutzen.
- Vertreten Sie ein **Unternehmen** und möchten Sie Ihre eigene Schuldensituation für eine öffentliche Ausschreibung bescheinigen lassen? Dann stellen Sie einen Antrag über den geschützten Onlinedienst - Unternehmen (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictender*).

Wenn es Ihnen nicht gelingt, eine Bescheinigung über den geschützten Onlinedienst zu erhalten, können Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse wenden: attesten@rsz.fgov.be (*mailto:attesten@rsz.fgov.be*).

Schuldenbescheinigung

Vertreten Sie ein **Unternehmen** und möchten Sie Ihre eigene Schuldensituation für **andere Zwecke als eine öffentliche Ausschreibung** attestieren lassen? Dann benötigen Sie eine Schuldenbescheinigung. Diese Bescheinigung bietet Ihnen einen Überblick über die Schuldensituation Ihres eigenen Unternehmens. Sie beantragen diese Bescheinigung, wenn Sie Ihre Schuldensituation gegenüber einer dritten Partei nachweisen möchten. Hierzu nutzen Sie den geschützten Onlinedienst - Schuldenbescheinigung (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt*).

Wenn es Ihnen nicht gelingt, eine Bescheinigung über den geschützten Onlinedienst zu erhalten, können Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse wenden: attesten@rsz.fgov.be (*mailto:attesten@rsz.fgov.be*).

Bekanntmachung von Schuldforderungen

In dieser Bescheinigung ist die Beitragsschuld eines Arbeitgebers ausgewiesen. Jeder, der ein rechtmäßiges Interesse nachweisen kann, kann eine solche Bescheinigung beantragen. Der Antrag muss über unseren geschützten Onlinedienst - Bekanntmachung Schuldenforderung (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt*) gestellt werden.

Wenn es Ihnen nicht gelingt, Ihren Antrag über den geschützten Onlinedienst zu erhalten, können Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse wenden: ad2-sectiebekendmaking@rsz.fgov.be (*mailto:ad2-sectiebekendmaking@rsz.fgov.be*).

Im Rahmen einer Geschäftsübergabe (vierter Weg) ausgestelltes Zertifikat

Bei einer Geschäftsübergabe ist die übernehmende Partei **gesamtschuldnerisch Haftbar** für die Begleichung der Sozialversicherungsbeiträge, die die übertragende Partei schuldet. Diese Haftung **gilt nicht**, wenn die übertragende Partei der Übertragungsurkunde ein LSS-Zertifikat beifügt, aus dem hervorgeht, dass die übertragende Partei:

- keine Beträge, Beitragszulagen oder Verzugszinsen schuldet, die als sichere und fällige Schuld betrachtet werden, und
- nicht Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens zur Beitreibung von Beiträgen ist.

Sie beantragen das Zertifikat mithilfe eines Antragsformulars für ein Zertifikat im Rahmen einer Geschäftsübergabe (*https://rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf*). Füllen Sie das Formular aus uns senden Sie es an attesten@rsz.fgov.be (*mailto:attesten@rsz.fgov.be*).

Bescheinigung zur Beschränkung der Abgabe auf Rechnungen auf den Betrag der Sozialschuld

Unterliegt Ihr Unternehmen der Abgabepflicht, können Sie die Abgabe (35 % des Rechnungsbetrags) auf den Betrag Ihrer Sozialschuld beschränken lassen. In diesem Fall müssen Sie dem Auftraggeber, der die Rechnung bezahlen muss, eine Bescheinigung des LSS vorlegen.

Beantragen Sie Ihre Bescheinigung auf Beschränkung der Abgabe auf Rechnungen per E-Mail an inhoudingen@rsz.fgov.be (*mailto:inhoudingen@rsz.fgov.be*), wenn Sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie vertreten das abgabepflichtige Unternehmen und
- der Rechnungsbetrag beträgt wenigstens 7.143,00 EUR.

Um festzustellen, ob Sie der Abgabepflicht unterliegen, können Sie diese über den Onlinedienst Abgabepflicht (*https://www.checkinhoudingsplicht.be/*) zurate ziehen.

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den gemeldeten Arbeitnehmer

Sie können Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen fordern Sie unter Angabe der ENSS-Nummer des Arbeitnehmers an

- für DmfA-Daten beim Front Office (attestnl@rsz.fgov.be (*mailto:attestnl@rsz.fgov.be*) oder attestfr@onss.fgov.be (*mailto:attestfr@onss.fgov.be*));

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@sfpd.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 (E-Mail-Adresse: stat.attest@rsz.fgov.be (*mailto:stat.attest@rsz.fgov.be*), Faxnr. 02 509 38 47).
Dies betrifft:

- Bescheinigungen über die Zahl der am letzten Tag eines Quartals beschäftigten Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Status (Arbeiter/Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (maximal 20 Quartale pro Bescheinigung). Diese Bescheinigungen werden in der Regel in Sektoren verlangt, in denen das Unternehmen einer Zulassung unterliegt, oder im Zusammenhang mit der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Die Bescheinigungen für ein bestimmtes Quartal können frühestens am Ende des dritten Monats nach diesem Quartal ausgestellt werden.

- „Vollzeitäquivalent"-Bescheinigungen mit dem Arbeitsvolumen für das gesamte Quartal, ausgedrückt in „Vollzeitäquivalenten" (VZÄ), aufgeschlüsselt nach Status (Arbeiter/Angestellte Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (maximal 20 Quartale pro Bescheinigung). Die Berechnungsmethode, die im Laufe der Zeit stabil geblieben ist, dient in erster Linie dazu, Statistiken über die Lohnarbeit in Belgien zu erstellen. Die erzielten Ergebnisse entsprechen daher keiner Rechts- oder Regulierungsbestimmung. Diese Bescheinigungen können also nicht zum Nachweis des Arbeitsvolumens im Rahmen der Anwendung von Artikel 50 des Königlichen Erlasses vom 18. Juli 2002 („Maribel Sozial") verwendet werden. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie bei der Zelle „Maribel Sozial" des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (*http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/*). Die Bescheinigungen für ein bestimmtes Quartal können frühestens am Ende des dritten Monats nach diesem Quartal ausgestellt werden.

- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht beschäftigt hat (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen werden in der Regel bei öffentlichen Einrichtungen im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung vorgelegt. Dabei handelt es sich um Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber im Durchschnitt entweder weniger als 10 Arbeitnehmer oder mindestens 10 Arbeitnehmer zu den folgenden Zeitpunkten beschäftigt hat, sofern eine Erklärung vorgelegt wurde: 31. Dezember (Kalenderjahr - 2) und 31. März, 30. Juni und 30. September (Kalenderjahr - 1).

Bescheinigungen für Unternehmen, die kein Arbeitgeber mit dem LSS unterworfenen Personal sind

Ein Unternehmen, das vom LSS nicht als Arbeitgeber erfasst wird, kann eine Bescheinigung über die Nicht-Identifizierung beantragen. Diese Bescheinigung kann für öffentliche Ausschreibungen, die Veröffentlichung von Ansprüchen, die Übertragung eines Handelsfonds usw. verwendet werden.

Diese Bescheinigungen werden von der Direktion Front Office ausgestellt und können über die Website oder elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) oder per Brief angefordert werden an:
LSS
Front Office – Abteilung Bescheinigungen
Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11
1060 BRÜSSEL

Bescheinigungen über die Entlassung von Personal können ebenfalls über das oben genannte Verfahren beantragt werden.

Diese Bescheinigung wird an das Unternehmen gesendet und, wenn das Unternehmen über eine aktivierte Mailbox (e-box) verfügt, wird diese an die Mailbox gesendet. Auch Regierungsstellen, zugelassene Rechnungsprüfer, Rechtsanwälte, Gerichte, Wirtschaftsprüfer usw. können eine Bescheinigung erhalten und die Regel gilt auch hier, wenn sie eine aktivierte e_box haben, wird diese an die e-Box gesendet.

Informationen über die Aktivierung Ihrer Mailbox (e-Box) finden Sie auf der folgenden Website:
https://www.socialsecurity.be/citizen/de/static/infos/ebox/transit.htm

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 namentlichen 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 Sozialinspektoren 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 jeder Tages- und Nachtzeit ohne Vorankündigung alle **Arbeitsplätze** frei zu **betreten**, die ihrer Aufsicht unterliegen oder bei denen sie den begründeten Verdacht haben, dass Personen, die den unter ihrer Aufsicht stehenden Rechtsvorschriften unterliegen, arbeiten. Sie dürfen jedoch nur dann bewohnte Räume betreten, wenn sie im Besitz einer vom Ermittlungsrichter ausgestellten Durchsuchungsgenehmigung sind.
- Ermittlungen, Kontrollen und Verhöre durchführen sowie alle **Informatione**n einholen, die sie für erforderlich halten, um sich zu vergewissern, dass die Bestimmungen der von ihnen überwachten Rechtsvorschriften tatsächlich eingehalten werden.
- die Identität der an den Arbeitsplätzen anwesenden Personen und aller Personen, deren **Identifizierung** sie für die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten, festzuhalten. Zu diesem Zweck können sie von diesen **Personen** die Vorlage amtlicher Ausweispapiere verlangen. Sie können diese Personen auch mit Hilfe von inoffiziellen Dokumenten identifizieren, die ihnen von diesen Personen freiwillig vorgelegt werden, wenn sie keine offiziellen Ausweispapiere vorlegen können oder wenn die Sozialinspektoren an deren Echtheit oder an der Identität dieser Personen zweifeln. Sie können auch versuchen, die Identität dieser Personen mit Hilfe von Bildmaterial auf einem beliebigen Datenträger festzustellen.
- allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen jede **Person**, deren **Vernehmung** sie für erforderlich halten, über alle Tatsachen zu befragen, deren Kenntnis für die Ausübung der Aufsicht nützlich ist.
- sich alle **Datenträger** mit **Sozialdaten** oder anderen Daten, die gemäß den Rechtsvorschriften zu erstellen, zu pflegen oder aufzubewahren sind und die sich am Arbeitsplatz oder an anderen Orten befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen, vorlegen lassen. Die Sozialinspektoren können auch Zugang zu diesen Datenträgern haben, die von diesen Orten aus über ein Computersystem oder ein anderes elektronisches Gerät zugänglich sind. Die Sozialinspektoren können diese Datenträger durchsuchen und prüfen, wenn der Arbeitgeber, sein Beauftragter oder sein Vertreter die vorgenannten Datenträger nicht freiwillig vorlegt, ohne jedoch dieser Durchsuchung oder Prüfung zu widersprechen, oder wenn der Arbeitgeber, sein Beauftragter oder sein Vertreter zum Zeitpunkt der Prüfung nicht erreichbar ist.
- sich ohne sich vor Ort zu begeben jeden **Datenträger**, der **andere Daten enthält** vorlegen zu lassen, wenn sie dies zur Erfüllung ihres Auftrags für erforderlich halten, und ihn zu prüfen. Sie haben diese Befugnis auch in Bezug auf Daten, die über ein Computersystem oder ein anderes elektronisches Gerät zugänglich sind.
- von den Datenträgern oder den darauf enthaltenen Daten **Kopien** in jeglicher Form anzufertigen oder sich diese vom Arbeitgeber, seinen Beschäftigten oder Beauftragten unentgeltlich aushändigen zu lassen.

Die Sozialinspektoren 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 die Sozialinspektoren die Unterstützung durch die lokale oder föderale Polizei verlangen.

Wenn die sozialen 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. Juni 2010 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel*).

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) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) 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 Ermäßigungscodes für die Maßnahmen, die anhand eines bestimmten Ermäßigungscodes angegeben werden. Eine Liste der Ermäßigungscodes finden Sie in Anlage 4 des Glossars der strukturierten Anlagen (*https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl*). Für den Versand 2019 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
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Brüssel
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Wallonie
- 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 Gastgewerbe
- Bezuschusste Vertragsbedienstete
- Hauspersonal
- Tageseltern
- Künstler

Besondere Ermäßigungen

- Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung

Weitere Beschäftigungsmaßnahmen

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 Webanwendung einsehen („LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium)“)

- Beschäftigung von Werkstudenten
- Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau
- Beschäftigung von Flexi-Arbeitnehmern
- 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 2018‘ handelt es sich daher um den Betrag, der 2017 auf Basis der Zahlungen für 2016 berechnet wurde.
- Maßnahmen für Seeleute (Nichtzahlung des nicht regionalisierten Teils der Eigenbeiträge, Nichtzahlung des regionalisierten Teils der Eigenbeiträge, Zielgruppenermäßigung Seeleute).

Der LSS-Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium) wird direkt an die Arbeitgeber selbst geschickt. Das Sozialsekretariat, dem Sie angeschlossen sind, kann den Überblick über eine sichere Webanwendung einsehen („LSS - Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)“).

Zusätzliche Informationen DmfA - Trillium

Der Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen für **2022** umfasst die eingegebenen Daten für die Quartale 4/2020 bis einschließlich 3/2021.
Er bezieht sich auf die Situation am **23.01.2022**. Die nach diesem Datum eingegebenen Änderungen werden nicht berücksichtigt.

Übersicht über die zwischenzeitlichen Mitteilungen im Zusammenhang mit den Corona-Maßnahmen (COVID-19)

Übersicht

- Ausgleichsprämien im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren (*ems://object:instruction:a9a429d3-56fc-44d7-af09-38a180e4a6f2*)
- Ausgleichsprämien im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren - Anträge (*ems://object:instruction:26fcde78-30a9-4d8a-8cb0-f744058ca489*)

- Mahlzeitschecks Abwesenheitstage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/lunchcheques.html*)
- Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt - Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_agriculture.html*)
- 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquater.html*)
- 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Aktualisierung (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquinquies.html*)
- Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022 (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_employees_leave_bis.html*)
- Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracting_preliminary_data.html*)
- Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte - bis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminirary_databis.html*)
- Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminirary_datater.html*)
- Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor (*/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/cards_c3.2abis.html*)

120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Aktualisierung

Die Regierung sieht eine generelle Ausweitung des Systems der freiwilligen sozialversicherungsfreien Überstunden vom 3. Quartal 2021 bis zum 4. Quartal 2022 vor (unveröffentlichte Verordnungen).

Das bedeutet, dass im **3**. **Quartal 2021 und im 4. Quartal 2021 120 zusätzliche freiwillige Überstunden** geleistet werden können, unabhängig von der Branche und unabhängig davon, ob die freiwilligen Überstunden aus dem 100-Stunden-Kontingent in diesem Jahr bereits verbraucht wurden. Die Maßnahme gilt für die Arbeitgeber, die unter das Arbeitsgesetzbuch vom 16. März 1971 fallen (= der Privatsektor und eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern des öffentlichen Sektors - Art. 3, §1, 1° des Gesetzes vom 16. März 1971 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=49&imgcn.y=4&DETAIL=1971031602%2FN&caller=list&row_id=1&numero=8&rech=8&cn=1971031602&table_name=WET&nm=1971031602&la=N&ddfm=12&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choi*

x2=EN&text1=arbeidswet&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+between+date%271971-01-01%27+and+date%271971-12-31%27++and+%28%28+tit+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1971&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1971&dddj=01&dddm=01&ddfj=31#Art.3)).

Auch **2022** können in allen Quartalen und in allen Sektoren unabhängig von der Branche 120 zusätzliche freiwillige Überstunden geleistet werden (allerdings nur für Arbeitgeber, die unter das Arbeitsgesetz vom 16. März 1971 fallen). Für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 werden aber die zusätzlichen freiwilligen Überstunden, die bereits im 1. und 2. Quartal 2021 geleistet wurden, vom zusätzlichen Kontingent von 120 zusätzlichen Überstunden abgezogen.

Für die soziale Sicherheit werden diese 120 zusätzlichen Stunden **von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit** und müssen demnach auch nicht in der DmfA angegeben werden.

Der königliche Erlass vom 14. August 2021 zur Freistellung der 120 zusätzlichen freiwilligen Überstunden in den „wichtigen Sektoren (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&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%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0026*)“ für das 3. Quartal 2021 wurde bereits am 26. August 2021 veröffentlicht.

Weitere Informationen über freiwillige Überstunden (*https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren*) im Allgemeinen und die zusätzlichen 120 Überstunden (*https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet*) finden Sie auf der Website des FÖD BASK.

Was den Berufssteuervorabzug (*https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/vrijwillige-relance-overuren-de-wet-gepubliceerd-het-belgisch-staatsblad*) anbelangt, so finden Sie weitere Informationen und den aktuellen Stand der Dinge beim FÖD Finanzen.

Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022

Ein **teilweiser Ausgleich** ist für die Kosten vorgesehen, die sich aus der Anrechnung der Kurzarbeitstage durch höhere Gewalt bei **Überschwemmungen** ergeben, und, wie im Jahr 2021, auch für die Anrechnung der Kurzarbeitstage durch höhere Gewalt **„Corona“** in Bezug auf das Urlaubsgeld für **Angestellte** (Gesetz vom 27. Dezember 2021 - BS vom 31. Dezember 2021; Königlicher Erlass vom 7. Dezember 2021 - BS vom 21. Dezember 2021).

Der Ausgleich kann also aus 2 Teilen bestehen:

- teilweiser Ausgleich für die Kurzarbeitstage höhere Gewalt Corona
- teilweiser Ausgleich für die Kurzarbeitstage höhere Gewalt Überschwemmungen

Die Berechnung wird vom LSS durchgeführt, und der Ausgleichsbetrag wird dem Arbeitgeber Ende Juni 2022 zur Mitteilung übermittelt. Dieser wird zunächst von den für das 2. Quartal 2022 fälligen Beträgen abgezogen.

Wenn der Arbeitgeber beide Voraussetzungen erfüllt, geht das LSS wie folgt vor:

- Wenn der Ausgleich Corona >= der Ausgleich Überschwemmung ist, gibt es keinen zusätzlichen Ausgleich und der endgültige Ausgleich ist der des Ausgleichs Corona,
- Ist der Ausgleich Corona < Ausgleich Überschwemmung, so ergänzt das LSS den Ausgleich für die Kurzarbeitstage durch höhere Gewalt auf den Betrag des Ausgleichs Kurzarbeit durch höhere Gewalt. Überschwemmung

Der Ausgleich für **Überschwemmungen** ist nur für den betroffenen Arbeitgeber möglich, der im 3. Quartal 2021 Angestellte beschäftigt hat, die der Urlaubsregelung des Privatsektors unterliegen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im 3. Quartal 2021 Arbeitnehmer im Sinne von Titel III des Königlichen Erlasses vom 30. März 1967 zur Festlegung der allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu den Gesetzen über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer beschäftigt hat.

Um die Berechnung durchführen zu können, muss der Arbeitgeber oder sein Vertreter die Anzahl der „**Abwesenheitstage durch höhere Gewalt wegen Überschwemmungen**“ im **3.** und **4. Quartal 2021 über eine Anwendung (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/flood_days_compensation*)** melden, und zwar bis spätestens 31. Mai 2022. Auf dieser Grundlage wird das LSS nach Überprüfung des Umfangs und nach Vergleich mit den Tagen, die unter dem Leistungscode „77“ (Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt Corona oder Überschwemmungen) in der DmfA dieser

beiden Quartale angegeben sind, feststellen, ob ein Anspruch auf Entschädigung besteht und den Betrag berechnen.

Die Berechnung des Ausgleichs für Kurzarbeit Corona erfolgt durch:

- Pro Arbeitgeber wird ein „Ausgleichsprozentsatz“ auf Grundlage eines ‚Leistungsbruchsdurchschnitts‘ $\mu_{(Corona)}$ ermittelt. Dazu werden die Kurzarbeitstage aufgrund höherer Gewalt durch Corona (Leistungscode 77) von jedem einzelnen Angestellten in Bezug auf seine Gesamtleistung im 1. und im 2. 3. Quartal 2021 festgestellt und deren Summe proratisiert:
  - < 0,41 ergibt als Ausgleichsprozentsatz 0 %,
  - >= 0,41 und < 0,51 = 40 %,
  - >= 0,51 und < 0,61 = 50 %,
  - >= 0,61 und < 0,71 = 60 %,
  - >= 0,71 und < 0,81 = 70 %,
  - >= 0,81 und < 0,91 = 80 %,
  - >= 0,91 = 95 %;
- Anschließend wird dieser „Ausgleichsprozentsatz“ auf die Summe der ‚Leistungsbrüche‘ der einzelnen Angestellten des Arbeitgebers für das 1., 2., 3. und 4. Quartal 2021 angewandt, um auf diese Weise die ‚Gewichtung‘ des Arbeitgebers zu ermitteln.
- Auf dieser Basis wird der Anteil des Arbeitgebers an der gesamten 'Gewichtung' aller Arbeitgeber festgestellt.
- Zum Schluss wird der Ausgleichsbetrag auf Grundlage der 'relativen Gewichtung' des Arbeitgebers für die Verteilung der vorgesehenen Gelder berechnet.

Die Berechnung des Ausgleichs für Kurzarbeit Überschwemmungen erfolgt:

- auf der Grundlage eines pauschalen Ausgleichs für jeden Kurzarbeitstage aufgrund von Überschwemmungen, der im Verhältnis zu einem voraussichtlichen Finanzrahmen festgelegt wird,
- mit einem Höchstbetrag von 18,00 EUR pro Tag Kurzarbeit durch höhere Gewalt Überschwemmung des Angestellten.

Fragen zu dieser Maßnahme können Sie über Ihre e-Box Unternehmen stellen oder per E-Mail an: corona@onssrszlss.fgov.be.

Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor

In den ersten zwei Monaten der Beschäftigung ist die Angabe der C3.2A-Kartennummer (bei vorübergehender Arbeitslosigkeit) in den Dimona-Meldungen für das Baugewerbe vorübergehend nicht verpflichtend. Wird keine Nummer angegeben, wird die Dimona-Meldung in der Regel abgelehnt.

Im Rahmen der Coronakrise wurde beim LfA ein vorübergehendes vereinfachtes Verfahren eingeführt, bei dem es **nicht mehr notwendig war, diese Karten auszuhändigen**. am 30. Juni 2022 wurde das vereinfachte Verfahren von „vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt und des Krieges in der Ukraine“ beim LfA eingestellt.

Eine Reihe von Erleichterungen gilt jedoch weiterhin. So bleibt der Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember 2022 von der Verwendung einer Kontrollkarte C3.2A befreit, so dass der Arbeitgeber sie dem vorübergehend arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer nicht aushändigen muss, unabhängig vom Grund der vorübergehenden Arbeitslosigkeit. Bis zum **31. Dezember 2022** muss die Nummer dieser Karten daher in Dimona nicht mitgeteilt werden.

Weitere Informationen über die Beendigung des vereinfachten Verfahrens und die Verwendung dieser Karte finden Sie auf der Website des LfA (*https://www.rva.be/nieuws/2022/12/01/einde-van-de-begeleidende-maatregelen*)