

**Landesamt für Soziale Sicherheit
der provinziellen und lokalen Verwaltungen
(LSSPLV)**



**Administrative Anweisungen DmfAPPL
2007 – 2. Quartal**

Inhalt

Inhalt.....	I
Einleitung: DAS LSSPLV und seine gesetzlichen Aufträge	1
Teil 1: LSSPLV-Arbeitgeber und die für sie geltenden Systeme	2
Titel 1 – Dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber	2
TITEL 2. - Die besonderen Sozialversicherungsregelungen für provinziële und lokale Verwaltungen.....	4
Kapitel 1: Kindergeld	4
Kapitel 2. Berufskrankheiten.....	4
Kapitel 3. Arbeitsunfälle und Wegeunfälle.....	4
Kapitel 4. Jahresurlaub.....	6
Kapitel 5. Pensionen.....	8
Titel 3 – Die Pensionsregelungen der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen.....	11
Kapitel 1: Allgemeines	11
Kapitel 2. Die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (Pool 1)	11
Kapitel 3. System der Neumitglieder des Landesamtes (= Pool 2)	12
Kapitel 4. System der einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossenen Verwaltungen (Pool 3)	12
Kapitel 5. Regelung der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse (Pool 4).....	12
Kapitel 6. Pensionsfonds der integrierten Polizei (Pool 5).....	12
Kapitel 7. Feststellung des Beitragsprozentsatzes.....	13
Kapitel 8. Antrag auf Beitritt zum Pool 1 oder 2	13
Titel 4 – Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes im Gesundheitssektor	15
Kapitel 1: Allgemeines	15
Artikel 2 - Anwendungsbereich	15
Kapitel 3. Vorteile zugunsten des Personalmitglieds	16
Kapitel 4. Ausgleich für die Befreiung von Arbeitsleistungen.....	16
Teil 2: Verpflichtungen der und Aufsicht über die angeschlossenen Verwaltungen	18
Titel 1 – Antrag auf Erteilung oder Löschung einer Unternehmensnummer	18
Kapitel 1. Erteilung einer Unternehmensnummer.....	18
Das LSSPLV erteilt sowohl Verwaltungen, die als Arbeitgeber auftreten, als auch solchen, die kein Personal beschäftigen, eine Unternehmensnummer.....	18
Kapitel 2. Löschung einer Unternehmensnummer.....	18
TITEL 2. – Antrag auf Beitritt zum LSSPLV – das Arbeitgeberverzeichnis	19
Kapitel 1. Verwaltungen, die verpflichtet sind, einen Antrag auf Beitritt zum LSSPLV zu stellen	19
Kapitel 2. Beitrittsverfahren	19
Kapitel 3. Verwaltungen, die kein Personal mehr beschäftigen	20
Titel 3 - Meldungen.....	21
Kapitel 1: Allgemeines: Das E-Government-Projekt der Sozialen Sicherheit.....	21
Kapitel 2. Dimona.....	21
Kapitel 3. Die Quartalsmeldung der Sozialen Sicherheit (DmfAPPL)	23
Kapitel 4. Die Meldung von Sozialrisiken (MSR)	25



Kapitel 5: Die Pensionsmeldung	27
Kapitel 6: Das „Full Service“-Sekretariat.....	28
Titel 4. Zahlung der Beiträge.....	30
Kapitel 1. Allgemein.....	30
Kapitel 2: Zahlungsmodalitäten	30
Kapitel 3. Verrechnungssystem und Zahlungsfristen	31
Kapitel 4: Folgen bei Nichtzahlung oder verspäteter Zahlung.....	32
Kapitel 5. Festsetzung der monatlichen Vorschüsse der Sozialsicherheitsbeiträge	33
Kapitel 6: Verjährungsfristen	34
Titel 5. - Aufsicht	35
Teil 3: Anwendungsbereich der Sozialen Sicherheit - Personal.....	37
Titel 1. Definitiv ernanntes und Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen.....	37
Kapitel 1. Vertragspresonal.....	37
Kapitel 2. Vertragspersonal.....	38
Titel 2 - Erweiterungen	39
Kapitel 1: Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger	39
Kapitel 2. Das Sozialstatut der Tageseltern.....	45
Kapitel 3. Das Sozialstatut der Künstler.....	50
Kapitel 4. Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder	53
Kapitel 5. Ärzte in Ausbildung zum Facharzt.....	55
Kapitel 6: Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates.....	56
Titel 3 - Ausschlüsse	57
Kapitel 1. Freiwillige Feuerwehrleute	57
Kapitel 2. Studenten	58
Kapitel 3. Betreuer	59
Kapitel 4. Ärzte	60
Kapitel 4. Freiwillige	61
Kapitel 6. Künstler als Freiwillige: Geringe Entschädigungsregelung	62
Kapitel 7. Teilzeitschulpflichtigen mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung.....	64
Teil 4: Berechnung von Beiträgen.....	65
Titel 1 - Der Lohnbegriff.....	65
Kapitel 1. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Sicherheit	65
Kapitel 2: Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Pensionsbeiträge der definitiv ernannten Personalmitglieder.....	73
Titel 2 - Dem LSSPLV geschuldete Beiträge	77
Kapitel 1: Beiträge zum allgemeinen Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer	77
Kapitel 2: Die Beiträge zur Sozialen Sicherheit im lokalen Sektor.....	77
Titel 3 – Die Pensionsregelungen der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen.....	78
Kapitel 4: Sonstige Beiträge.....	79
Kapitel 5. Einbehaltungen auf Pensionen	85
Teil 5 – Beschäftigungsmaßnahmen und Beitragsermäßigungen.....	88
Titel 1 - Ermäßigung der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit.....	88
Kapitel 2. Umstrukturierung.....	91



Titel 2 - Zielgruppenermäßigungen.....	94
Kapitel 1. Merkmale und Berechnungsweise	94
Kapitel 2. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan	97
Kapitel 3. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramm	109
Kapitel 4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft (SINE).....	120
Kapitel 5. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Geringqualifizierte mit Erstbeschäftigungsabkommen.....	125
Kapitel 6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer - Minderjährige	135
Kapitel 7. Zielgruppenermäßigung zur Umstrukturierung	135
Titel 3 - Sonstige Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.....	138
Kapitel 1. Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	138
Kapitel 2: Beschäftigung aufgrund von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes.....	142
Kapitel 3. Bezuschusstes Vertragspersonal.....	145
Kapitel 4: Zeitweilige Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Berufskrankheit	148
Titel 4 – Beschäftigungsmaßnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde)	152
Kapitel 1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI).....	152
Kapitel 2: Sicherheitsvereinbarungen	154
Kapitel 3. Maribel Sozial.....	156
Teil 6: Leitlinien zum Ausfüllen der Multifunktionellen Meldung für provinziële und lokale Verwaltungen (Dmfappl).....	165
Titel 1 - Einleitung.....	165
Titel 2 – Grundsätzliches zur DmfAPPL und Vergleich mit der LSSPLV-Meldung vor 2005..	166
Kapitel 1. Grundsätzliches zur DmfAPPL	166
Kapitel 2. Konzept der DmfAPPL	166
Titel 3 – Der Arbeitgeber.....	168
Titel 4 - Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen.....	169
Kapitel 1 - Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen.....	169
Kapitel 2. Die Arbeitnehmerzeile	169
Kapitel 3. Die Beschäftigungszeile	176
Meldung der Lohnangaben	194
Kapitel 1. Meldung der Lohnangaben.....	194
Kapitel 2. Zeilennummer Entlohnung.....	194
Kapitel 3. Entlohnungscode	194
Kapitel 4. Zahlungsfrequenz der Prämie	208
Kapitel 5. Entlohnung	208
Titel 6 - Meldung der Leistungsangaben	209
Kapitel 1. Meldung der Leistungsangaben	209
Kapitel 2. Art der Meldung von Leistungen der Arbeitnehmer	209
Kapitel 3. Kodierung der Arbeitszeitangaben	215
Titel 7 - Meldung der zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeuge.....	224
Titel 8 – Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist.....	225
Kapitel 1. Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist.....	225
Kapitel 2. Beitrag von 8,86 % für außergesetzliche Pensionen.....	225
Kapitel 3. Auf das doppelte Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag.....	226



Kapitel 4. Auf ein Betriebsfahrzeug geschuldeter Solidaritätsbeitrag	226
Titel 9 – Beitragsermäßigungen	227
Kapitel 1. Allgemein.....	227
Kapitel 2. Tabelle mit Codes	227
Titel 10 – Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird	231
Titel 11 - Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer	232
Titel 12 – Informationen über die Beschäftigung.....	233
Kapitel 1 – Informationen über die Beschäftigung	233
Kapitel 2. Maribel Sozial.....	233
Kapitel 3. Krankheitsperiode des definitiv ernanntes Personalmitglieds	233



Einleitung: DAS LSSPLV und seine gesetzlichen Aufträge

Das Landesamt für Soziale Sicherheit der provinziellen und lokalen Verwaltungen (LSSPLV) wurde durch das Gesetz vom 01.08.1985 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen gegründet.

Das LSSPLV entstand aus der früheren besonderen Kindergeldkasse für die provinziellen und lokalen Verwaltungen, deren Aufträge übernommen wurden.

Das Landesamt ist eine soziale halbstaatliche Einrichtung, mit deren Leitung der Verwaltungsausschuss betraut ist und deren tägliche Geschäfte vom Generalverwalter und seinem Stellvertreter erledigt werden. Es steht unter der Aufsicht der Minister der Sozialen Angelegenheiten, der Pensionen und des Innern.

Seit dem 01.01.1986 ist das LSSPLV die Einrichtung der sozialen Sicherheit für die provinziellen und lokalen Verwaltungen. Es ist mit folgenden Aufgaben betraut:

der Eintreibung der Sozialversicherungsbeiträge, deren Ertrag seit dem 01.07.1997 zum Teil für die Globalverwaltung der Sozialen Sicherheit bestimmt ist (Königlicher Erlass vom 08.08.1997). Ab diesem Datum verteilt das LSSPLV die eingezogenen Beträge nicht mehr direkt für die verschiedenen Aufgaben der Sozialen Sicherheit. Daneben treibt das LSSPLV auch noch eine Reihe Sozialversicherungsbeiträgen gleichgestellter Beiträge ein.

die Eintreibung von Pensionsbeiträgen, die zur Finanzierung der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (Pool 1), der Pensionsregelung der Neumitglieder des Landesamtes (Pool 2) und des Pensionsfonds der integrierten Polizei (Pool 5) geschuldet werden.

die Auszahlung der Familienleistungen zu Gunsten des Personals der provinziellen und lokalen Verwaltungen.

die Zuerkennung verschiedener Vorteile über den Kollektiven Sozialdienst.



Teil 1: LSSPLV-Arbeitgeber und die für sie geltenden Systeme

Titel 1 – Dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber

1.1.101.

Dem LSSPLV von Rechts wegen angeschlossenen sind die in Artikel 32 der am 19.12.1939 koordinierten Gesetze über das Kindergeld für Arbeitnehmer aufgezählten Arbeitgeber.

Davon betroffen sind:

- die Gemeinden
- die von Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen. Darunter werden verstanden:
 - o die ÖSHZ
 - o die Vereinigungen von ÖSHZ
 - o die öffentlichen Darlehenskassen im Sinne von Artikel 276 des Neuen Gemeindegesetzes
 - o die autonomen Gemeinderegionen.

Titel VI Kapitel V des Neuen Gemeindegesetzes sieht für Gemeinden die Möglichkeit vor, auf Initiative ihres Gemeinderates „autonome Gemeinderegionen“ zu gründen, um ihre industriellen und/oder kommerziellen Aktivitäten zu leiten, die als solche anerkannt sind durch den Königlichen Erlass vom 10.04.1995 zur Bestimmung der Tätigkeiten industrieller oder kommerzieller Art, für die der Gemeinderat eine mit Rechtspersönlichkeit ausgestattete autonome Gemeinderegion gründen kann. Die autonome Gemeinderegion besitzt Rechtspersönlichkeit und ist eine Einrichtung getrennt von der Gemeinde, die die Region gegründet hat. Die Gemeinderegion unterliegt jedoch weiterhin der Kontrolle der Gemeinde, von der sie gegründet wurde.
- die Gemeindeverbände
 - o im Sinne des Dekretes des Flämischen Rates vom 06.07.2001 über die interkommunale Zusammenarbeit betreffend die Interkommunalen Einrichtungen, deren gesamter Amtsbereich innerhalb der Grenzen der Flämischen Region liegt.
 - o im Sinne des Dekretes des Wallonischen Regionalrates vom 05.12.1996 über die wallonischen Interkommunalen betreffend die Interkommunalen Einrichtungen, deren gesamter Amtsbereich innerhalb der Grenzen der Wallonischen Region liegt.
 - o im Sinne des Gesetzes vom 22.12.1986 über die Interkommunalen betreffend die Interkommunalen Einrichtungen der Region Brüssel-Hauptstadt und betreffend die überregionalen Interkommunalen.
- die lokalen Polizeizonen, die auf Grund des Gesetzes vom 07.12.1998 zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes gegliedert sind.
- die Agglomerationen und Gemeindeföderationen.
- die von Agglomerationen und Gemeindeföderationen abhängigen öffentlichen Einrichtungen.
- die Provinzen.
- die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen. Darunter werden die autonomen Provinzialregionen verstanden.

Das Gesetz vom 25.06.1997 zur Abänderung des Provinzialgesetzes sieht für Provinzen die Möglichkeit vor, auf Initiative ihres Provinzialrates „autonome Provinzialregionen“ zu gründen, um ihre industriellen und/oder kommerziellen Aktivitäten zu leiten, die als solche anerkannt sind durch den Königlichen Erlass vom 09.03.1999 zur Bestimmung der Tätigkeiten industrieller oder kommerzieller Art, für die der Provinzialrat eine mit Rechtspersönlichkeit ausgestattete autonome Provinzialregion gründen kann. Die autonome Provinzialregion besitzt Rechtspersönlichkeit und ist eine Einrichtung getrennt von der Provinz, die die Region gegründet hat. Die Provinzialregion unterliegt jedoch weiterhin der Kontrolle der Provinz, von der sie gegründet wurde.



- die Flämische Gemeinschaftskommission und die Französische Gemeinschaftskommission.
- die regionalen Wirtschaftseinrichtungen im Sinne der Kapitel II und III des Rahmengesetzes vom 15.07.1970 zur Organisation der Planung und der wirtschaftlichen Dezentralisierung, abgeändert durch das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.05.1983, die Ordonnanz des Rates der Region Brüssel-Hauptstadt vom 20.5.1999 und die Dekrete des Flämischen Rates vom 27.06.1985 bzw. 07.05.2004. Darunter werden die Wirtschafts- und Sozialrat der Wallonischen Region (CESRW), die Regionale Entwicklungsgesellschaft der Region Brüssel-Hauptstadt (GOMB), der Sozialwirtschaftliche Rat Flanderns (SERV) und die Provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region (POM) verstanden. .
- die vom König angegebenen Einrichtungen im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses, bezüglich ihrer Personalmitglieder, für die kein Beitrag im Rahmen der Familienbeihilfenregelung für Arbeitnehmer an das LSS zu zahlen ist, sofern sie nicht zur direkten Zahlung von Familienzulagen an diese Personalmitglieder verpflichtet sind.

Konkret betroffen sind davon 2 Einrichtungen: die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen.
- die Vereinigungen mehrerer der o. a. Einrichtungen.
- die VoE „Vlaamse Operastichting“ für Personal, das bei der Interkommunalen „Opera voor Vlaanderen“ statutarisch angestellt war und unter Beibehaltung des Statuts übernommen wurde.

TITEL 2. - Die besonderen Sozialversicherungsregelungen für provinziële und lokale Verwaltungen

Kapitel 1: Kindergeld

A. Gesetzliche Grundlage

1.2.101.

Die im Königlichen Erlass vom 19.12.1939 koordinierten Gesetze über die Familienbeihilfen für Lohnempfänger bilden die allgemeine gesetzliche Grundlage.

B. Geltendes System

1.2.102.

Für Arbeitgeber im Sinne von Artikel 32 der o. a. koordinierten Gesetze – d. h. die bereits dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber – gilt das in diesen Gesetzen vorgesehene System, vorbehaltlich bestimmter Abweichungen gemäß Königlichem Erlass vom 26.03.1965 über die Familienbeihilfen für bestimmte Kategorien des vom Staat entlohnten Personals.

Der Betrag und die Gewährungsbedingungen des durch das LSSPLV ausgezahlten Kindergelds sind mindestens ebenso günstig wie das Kindergeld, das den Staatsbediensteten gewährt wird.

Kapitel 2. Berufskrankheiten

A. Gesetzliche Grundlage

1.2.201.

Das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor legt die Grundprinzipien für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor fest. Es ist ein Rahmengesetz, das nur für den Fall greift, dass Ausführungserlasse verabschiedet werden.

B. Allgemeine Regelung

1.2.202.

Für Gemeinden, von Gemeinden abhängige öffentliche Einrichtungen, Interkommunale Einrichtungen, Provinzen, von Provinzen abhängige öffentliche Einrichtungen, Dienste der Kollegien der Flämischen und Französischen Gemeinschaftskommission gilt für alle Personalmitglieder (definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder und BVA) das Gesetz vom 03.07.1967 kraft des Königlichen Erlasses vom 21.01.1993 zur Durchführung des Gesetzes vom 03.07.1967 über die Entschädigung für Berufskrankheiten, zugunsten einiger Personalmitglieder der provinziële und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind.

C. Ausnahmen

1.2.203.

Die dem LSSPLV angeschlossenen regionalen Wirtschaftseinrichtungen und Einrichtungen öffentlichen Interesses fallen unter das Gesetz vom 03.07.1967 auf Grund des Königlichen Erlasses vom 05.01.1971 über die Entschädigung für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

Kapitel 3. Arbeitsunfälle und Wegeunfälle

A. Gesetzliche Grundlage

1.2.301.

In der Regel unterliegen die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors, geregelt durch das Gesetz vom 03.07.1967

über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

Das o. a. Gesetz findet kraft Königlichen Erlasses vom 13.07.1970 jedoch keine Anwendung für autonome Provinzialregionen, Gemeindeverbände oder autonome Gemeinderegien, die ausschließlich Personalmitglieder mit Arbeitsvertrag beschäftigen. Diese Verwaltungen unterliegen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors, die durch das Arbeitsunfallgesetz vom 10.04.1971 festgelegt ist.

B. Allgemeine Regelung

1.2.302.

Das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor gilt für:

- definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der Gemeinden, von Gemeinden abhängigen Einrichtungen, Agglomerationen und Gemeindeföderationen, lokalen Polizeikorps, Provinzen, von Provinzen abhängigen Einrichtungen, Verwaltungen und anderen Dienste der Kollegien der Flämischen und Französischen Gemeinschaftskommission auf Grund des Königlichen Erlasses vom 13.07.1970.
- definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der dem LSSPLV angeschlossenen regionalen Wirtschaftseinrichtungen und Einrichtungen öffentlichen Interesses kraft Königlichen Erlasses vom 12.06.1970 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle und Wegeunfälle zugunsten der Personalmitglieder der Einrichtungen öffentlichen Interesses und autonomen öffentlichen Unternehmen.
- definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der Gemeindevereinigungen, von denen mindestens ein Personalmitglied einem öffentlich-rechtlichen Statut auf Grund des Königlichen Erlasses vom 13.07.1970 unterliegt.

Erforderlich ist, dass mindestens ein statutarisches Personalmitglied bei der Interkommunalen Einrichtung beschäftigt ist. Es reicht nicht, dass die Interkommunale Einrichtung früher ein statutarisches Personalmitglied beschäftigte oder dass die Satzung noch stets die Möglichkeit vorsieht, ein statutarisches Personalmitglied zu beschäftigen.

C. Ausnahmen

1.2.303.

Das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle gilt für:

- Gemeindeverbände und autonome Gemeinderegien ohne Personalmitglied mit einem öffentlich-rechtlichen Statut
- autonome Provinzialregionen
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt, die unter Artikel 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 fallen
- Tageseltern
- Künstler.

D. Bemerkungen

1.2.304.

Gemäß dem Gesetz vom 03.07.1967 kann die ausführende Gewalt juristische Personen oder Einrichtungen benennen, die das Berufsrisiko (einschließlich der daraus entstehenden Entschädigungen und Renten) der lokalen und provinzialen Verwaltungen tragen müssen. Die ausführende Gewalt kann auch per Königlichem Erlass die Verwaltungen selbst verpflichten, eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle abzuschließen. Bis heute ist das jedoch nicht geschehen.

Falls die Einstellungsverwaltung dies wünscht, steht es ihr frei, bei einer dafür zuständigen Versicherungsgesellschaft eine Versicherung abzuschließen, um sich ganz oder teilweise gegen die Kosten, die durch einen Arbeitsunfall verursacht werden können, abzusichern. Falls die Einstellungsverwaltung dieses so genannte Versicherungsrecht nicht in Anspruch nimmt, muss das Berufsrisiko natürlich von der Verwaltung selbst getragen werden.

Kapitel 4. Jahresurlaub

A. Gesetzliche Grundlage

1.2.401.

1. „Öffentliches System“

Das „öffentliche System“ des Jahresurlaubs wird für die wallonischen und Brüsseler lokalen Verwaltungen noch immer durch den Königlichen Erlass vom 30.01.1979 über die Gewährung eines Urlaubsgeldes an Bedienstete der allgemeinen Verwaltung des Königreiches geregelt. Für die flämischen lokalen Verwaltungen wird dies durch den Erlass der Flämischen Regierung vom 13.09.2002 über die Bewilligung und Festlegung des Urlaubsgeldes des Gemeindepersonals und des Provinzialpersonals geregelt.

2. „System der Privatangestellten“

Das „System der Privatangestellten“ des Jahresurlaubs wird durch Titel III des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967 zur Festlegung der allgemeinen Modalitäten zur Ausführung der Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger geregelt.

Artikel 17 des Gesetzes vom 26.06.1992 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen beendet in Bezug auf die Jahresurlaubsregelung im Privatsektor die Unterscheidung zwischen Handarbeitern und Geistesarbeitern in provinziellen und lokalen Verwaltungen. Wenn die Verwaltung die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967 anwendet, findet auch für Handarbeiter stets die Regelung der Geistesarbeiter Anwendung.

Daraus folgt, dass seit dem 01.01.1993 das Urlaubsgeld für Handarbeiter der provinziellen und lokalen Verwaltungen nicht mehr vom Landesamt für Jahresurlaub, sondern stets direkt von der Verwaltung selbst bezahlt wird.

B. Allgemeine Regelung

1.2.402.

Die allgemeine Regelung gilt für Gemeinden, von Gemeinden abhängigen öffentliche Einrichtungen, Interkommunalen, die flämische Gemeinschaftskommission und die französische Gemeinschaftskommission.

Für diese Verwaltungen ist zwischen verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden.

1. Statutarisches Personal

Für definitiv ernannte Personalmitglieder gilt stets das „öffentliche System“ gemäß Artikel 148 des Neuen Gemeindegesetzes.

Für Lehrpersonal gilt ebenfalls das öffentliche System gemäß Artikel 12 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969 zur sozialen Sicherheit.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal

In der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt wird die Urlaubsregelung der BVA durch den Königlichen Erlass vom 30.03.1987 zur Durchführung von Artikel 8 des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden geregelt. Auf Grund dieser Bestimmungen unterliegt das bezuschusste Vertragspersonal nicht der Urlaubsregelung der Privatangestellten.

Das bezuschusste Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen genießt eine besondere Jahresurlaubsregelung: Neben der normalen Bezahlung der Urlaubstage erhält es eine Zulage, die mindestens dem Urlaubsgeld für definitiv ernanntes Personal entspricht und gemäß dem „öffentlichen System“ berechnet und bezahlt wird.

In der Wallonischen Region genießt das bezuschusste Vertragspersonal (= APE) das gleiche Urlaubssystem wie „normales“ Vertragspersonal der Provinz- oder Lokalverwaltung.

3. Vertragspersonal

Artikel 59 des Gesetzes vom 25.01.1999 zur Festlegung sozialer Bestimmungen ändert Artikel 17 des Gesetzes vom 26.06.1992 zur Festlegung sozialer Bestimmungen und legt fest, dass es dem Arbeitgeber obliegt, festzustellen, welche Jahresurlaubsregelung für Personalmitglieder der Gemeinden, Gemeindeverbände und von Gemeinden abhängigen Einrichtungen gilt, mit Ausnahme des bezuschusteten Vertragspersonals, das nicht definitiv ernannt ist.

Die lokale Verwaltungen haben daher für ihr Vertragspersonal die Wahl zwischen dem „öffentlichen System“ und dem „System der Privatangestellten“.

4. Arbeitnehmer, die auf Grund von Artikel 60 §7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren beschäftigt sind

Für diese Arbeitnehmer gilt die gleiche Jahresurlaubsregelung wie für bezuschusstes Vertragspersonal.

5. Jugendliche Arbeitnehmer

Ein jugendlicher Arbeitnehmer hat Anspruch auf ergänzende Urlaubstage von maximal 4 Wochen, abzüglich der normalen Urlaubstage, auf die er Anspruch hat, sofern er folgende Voraussetzungen erfüllt:

- Er ist am 31. Dezember des Urlaubsrechnungsjahres jünger als 25 Jahre,
- er hat im Laufe des Urlaubsrechnungsjahres seine Schule, Lehre oder Ausbildung beendet und
- er hat nach dieser Beendigung mindestens einen Monat lang im Laufe des Urlaubsrechnungsjahres Arbeit als Lohnempfänger verrichtet.

Der ergänzende Urlaub wird im Rahmen der Regelung für „Privatangestellte“ auf Grund von Artikel 5 der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub bewilligt. Der jugendliche Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen Anspruch auf ergänzende Urlaubstage tatsächlich wahrzunehmen, aber er kann nach Ausschöpfung der normalen Urlaubstage zu Lasten der Arbeitslosenversicherung für diese Tage Jugendurlaubsgeld erhalten.

6. Ältere Arbeitnehmer

Ein älterer Arbeitnehmer, der infolge einer Periode der Vollarbeitslosigkeit oder Invaldität im Urlaubsrechnungsjahr (= Kalenderjahr, das dem Urlaubsjahr vorausgeht oder das Jahr, in dem der Arbeitnehmer Urlaub nimmt) während des Urlaubsjahres kein Anrecht auf 4



Wochen bezahlten Urlaubs hat, hat Anspruch auf eine Reihe zusätzlicher Urlaubstage von höchstens 4 Wochen, Seniorenurlaubstage genannt. Um diese Urlaubstage beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:

- Er ist am 31. Dezember des Urlaubsrechnungsjahres 50 Jahre alt,
- er nutzt während seiner Beschäftigung als Lohnempfänger weder die Urlaubsregelung des öffentlichen Dienstes noch eine Regelung mit einem zeitversetzten Gehalt als Arbeitnehmer im Unterrichtswesen,
- er hat die normal bezahlten Urlaubstage, auf die er gemäß der Urlaubsregelung des Privatsektors Anspruch hat, bereits ausgeschöpft,
- er erhält während der Seniorenurlaubstage weder einen Lohn noch ein Ersatzeinkommen.

Der ergänzende Urlaub wird im Rahmen der Regelung für „Privatangestellte“ auf Grund von Artikel 5 der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub bewilligt. Der ältere Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen Anspruch auf ergänzende Urlaubstage tatsächlich wahrzunehmen, aber er kann nach Ausschöpfung der normalen Urlaubstage zu Lasten der Arbeitslosenversicherung für diese Tage Seniorenurlaubsgeld erhalten.

C. Ausnahmen

1.2.403.

Zum „öffentlichen System“ zählen vor allem sein Personal, unabhängig vom Statut (definitiv ernannt, auf Probe, mit Arbeitsvertrag, BVA usw.): die Provinzen und die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen.

Kapitel 5. Pensionen

A. Gesetzliche Grundlage

1.2.501.

1. „Öffentliches System“

In der „öffentlichen Pensionsregelung“ werden die Pensionen gemäß dem Gesetz vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen berechnet. Diese Pensionsregelung gilt für definitiv ernannte Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen.

2. „Privatsystem“

Das „Privatsystem“ für Pensionen gilt für andere als statutarische Personalmitglieder (u. a. Vertragspersonal, BVA, Personal auf Grund von Artikel 60...). Diese Personalkategorien fallen unter die Pensionsregelung für Arbeitnehmer.

B. Allgemeine Regelung

1.2.502.

Dieser Punkt behandelt ausschließlich die Pensionsregelung der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen.

Die Verwaltungen sind in der Regel einer der folgenden vier Pensionsregelungen angegliedert:

- der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen, geregelt durch das Gesetz vom 25.04.1933 über die Pensionsregelung für das Gemeindepersonal und die Artikel 156 bis 169 des Neuen Gemeindegesetzes.
- dem System der Neumitglieder des Landesamtes, geregelt durch das Gesetz vom 06.08.1993 über die Pensionen des ernannten Personals der lokalen Verwaltungen.
- dem System der einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossenen Verwaltungen.



- dem System der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse.

Zum „öffentlichen System – Pensionen der lokalen Verwaltungen“ für deren definitiv ernanntes Personal gehören:

- die Gemeinden. Für Angelegenheiten der Pensionen der Gemeindebediensteten sind die Gemeinden innerhalb der Grenzen des Gesetzes (beschränkte kommunale Selbstverwaltung) zuständig.
- die von Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen (u. a. die ÖSHZ und die öffentlichen Darlehenskassen). Die Artikel 157 bis 166 des Neuen Gemeindegesetzes gelten für ihr definitiv ernanntes Personal gemäß Artikel 11 des Gesetzes vom 25.04.1933.
- die Interkommunalen, ebenfalls gemäß Artikel 11 des Gesetzes vom 25.04.1933.
- die Flämische und die Französische Gemeinschaftskommission. Bezüglich der Pensionsregelung fallen sie unter das Gesetz vom 25.04.1933.

C. Sonderfälle

1.2.503.

1. die Provinzen;

Für das definitiv ernannte Personal bei einer Provinz sind 3 Fälle denkbar:

- Brigadekommissare sind von Amts wegen der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen angeschlossen;
- die vom Provinzgouverneur ernannten Beamten unterliegen der Pensionsregelung der Staatsbediensteten;
- in Bezug auf die durch den Provinzialrat oder den ständigen Ausschuss ernannten Beamten ist die Provinz durch kein Gesetz dazu verpflichtet, für ihr Personal den gleichen Betrag vorzusehen wie den, der für Staatsbedienstete gilt.

Die Provinz verfügt daher über eine bestimmte, gesetzlich beschränkte Autonomie bei der Festlegung der Pensionsregelung für das Personal. Sie kann für dieses Personal einer Vorsorgeeinrichtung beitreten oder – und dies ab 01.01.2005 – dem System der Neumitglieder des Landesamtes. In Ermangelung eines solchen Beitritts ist die eigene Pensionskasse der Provinz für die Verwaltung und Bezahlung der Pensionen zuständig.

2. Regionale Wirtschaftseinrichtungen

Diese Einrichtungen sind dem „Pool der halbstaatlichen Einrichtungen“ angegliedert. In diesem Zusammenhang ist in Artikel 2 des Gesetzes vom 28.04.1958 bezüglich der Pensionen der Personalmitglieder gewisser gemeinnütziger Anstalten und ihrer anspruchsberechtigten Angehörigen vorgesehen, dass für definitiv ernannte Personalmitglieder oder Personalmitglieder auf Probe vor der Ernennung die gleiche Pensionsregelung wie für Beamte der allgemeinen Verwaltung des Staates gilt. Das System der Pensionen der Gemeindebediensteten findet hier keine Anwendung.

3. Korps der lokalen Polizei

Die Korps der lokalen Polizei wurden ebenso wie die föderale Polizei ab dem 01.04.2001 von Amts wegen dem Pensionsfonds der integrierten Polizei angegliedert, der kraft des Gesetzes vom 06.05.2002 zur Schaffung des Pensionsfonds der integrierten Polizei und zur Festlegung besonderer Bestimmungen in Sachen soziale Sicherheit eingerichtet wurde.

4. Regionaleinnehmer

Kraft des Artikels 161 des Neuen Gemeindegesetzes sind die definitiv ernannten Regionaleinnehmer in Sachen Pensionsregelung von Rechts wegen der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen angeschlossen.



Das Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, das die Gehalte der Regionaleinnehmer auszahlt, überweist den Pensionsbeitrag zur gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen direkt an das LSSPLV. Der Minister des Innern berechnet daraufhin den durch einen Regionaleinnehmer bedienten Gemeinden und ÖSHZ dessen Lohnbetrag zuzüglich der Kosten, der Sozialversicherungsbeiträge und der Pensionsbeiträge.



Titel 3 – Die Pensionsregelungen der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen

Kapitel 1: Allgemeines

1.3.101.

Seit 1987 ist das LSSPLV eine Einrichtung für die Einziehung von Pensionsbeiträgen für definitiv ernannte Beamten der lokalen Verwaltungen, die einer solidarischen Pensionsregelung angeschlossen sind.

Zurzeit gibt es zwei Pensionsregelungen, die vom LSSPLV verwaltet werden: die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (seit 1987) und die Regelung der Neumitglieder des Landesamtes (seit 1994). Diese beiden „Pools“ werden getrennt verwaltet. Ein Beitritt zu einer dieser beiden Pensionsregelungen ist unwiderruflich.

Seit den Bestimmungen des Gesetzes vom 06.08.1993 über die Pensionen des ernannten Personals der lokalen Verwaltungen können die lokalen Verwaltungen für ihr statutarisches Personal zwischen vier Pensionsregelungen wählen:

- der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (LSSPLV)
- dem System der Neumitglieder des Landesamtes (LSSPLV)
- dem System der lokalen Verwaltungen, die für ihre definitiv ernannten Personalmitglieder die Pensionen einer Vorsorgeeinrichtung anvertraut haben.
- dem System der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse. Diese Verwaltungen können jederzeit den Beitritt ihres Personals beschließen:
 - o entweder zum System der Neumitglieder des Landesamtes
 - o oder einer Vorsorgeeinrichtung (durch Vertrag).

Das LSSPLV ist auch die Einrichtung für die Einziehung von Pensionsbeiträgen für alle definitiv ernannten Personalmitglieder der Korps der lokalen Polizei, die seit dem 01.04.2001 von Rechts wegen dem Pensionsfonds der integrierten Polizei angeschlossen sind.

Kapitel 2. Die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (Pool 1)

1.3.201.

Der Königliche Erlass Nr. 491 vom 31.12.1986 hat am 01.01.1987 die beim Ministerium des Innern eingerichtete Verteilerkasse für die Pensionen des Gemeindepersonals abgeschafft. Ab diesem Datum wird das Personal der Verwaltungen, das der Verteilerkasse angeschlossen war, von Amts wegen und unwiderruflich der vom LSSPLV verwalteten gemeinsamen Pensionsregelung angeschlossen.

Neubeitritt

Die Verwaltung, die entweder die Zahlung der Pensionen der statutarischen Personalmitglieder durch Vertrag einer Vorsorgeeinrichtung anvertraut oder über eine eigene Pensionskasse verfügt, kann der gemeinsamen Pensionsregelung beitreten. Dieser Beitritt gilt jedoch nur für Beamte, die ab dem Datum des Beitritts innerhalb der Verwaltung ernannt werden, und nicht für Beamte, die bereits vor dem Beitritt definitiv ernannt waren. Bezüglich der Letzteren und bezüglich der bereits pensionierten definitiv ernannten Personalmitglieder blieb die Verwaltung für die vollständige Übernahme der Pensionslasten selbst verantwortlich. Diese Beschränkung war für jeden neuen Beitritt ein Hindernis. Aus diesen Gründen wurde das System der Neumitglieder des Landesamtes eingeführt, um die Bedingungen für einen Beitritt zum LSSPLV flexibler zu gestalten.



Kapitel 3. System der Neumitglieder des Landesamtes (= Pool 2)

1.3.301.

Durch das o.a. Gesetz vom 06.08.1993 wurde das System der Neumitglieder des Landesamtes eingeführt.

Neubeitritt

Im Gegensatz zur gemeinsamen Pensionsregelung werden im Rahmen eines Beitritts zum System der Neumitglieder des Landesamtes alle zum Zeitpunkt des Beitritts definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltung angeschlossen und ihre künftigen Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen durch dieses System übernommen.

Durch die neue Regelung wird gleichzeitig ein Teil der Pensionslast der Verwaltung übernommen, der vor dem Jahr des Beitritts einging. Der Teil der laufenden Pensionen, der übernommen wird, ist für jede Verwaltung individualisiert und entspricht der veranschlagten Lohnsumme des statutarischen Personals der betreffenden Verwaltung im Jahr des Beitritts, multipliziert mit dem für dasselbe Jahr in der neuen Regelung festgelegten Pensionsbeitragssatz, abzüglich des Betrags der Pensionen, die im Jahr des Beitritts eingehen.

Das LSSPLV legt daraufhin die Pensionen fest, die Bestandteil der Übernahme sein werden, angefangen mit den Pensionen mit dem jüngsten Eingangsdatum (= im Prinzip diejenigen, die am längsten zu zahlen sind).

Für den übernommenen Teil der Pensionen (= im Prinzip erlöschen zuerst die Pensionen mit dem frühesten Eingangsdatum) kommt weiterhin die Verwaltung auf, die, sofern sie dies wünscht, eine Vorsorgeeinrichtung oder den Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen durch Vertrag betrauen kann.

Kapitel 4. System der einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossenen Verwaltungen (Pool 3)

1.3.401.

Die lokalen Verwaltungen, die weder Pool 1 noch Pool 2 angeschlossen sind, können durch Vertrag eine Vorsorgeeinrichtung mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen ihres ernannten Personals betrauen.

Eine Vorsorgeeinrichtung ist eine mit dem Management der kollektiven Alters- und Hinterbliebenenpensionskassen beauftragte Einrichtung, mit der eine lokale Verwaltung einen Vertrag über die Zahlung der Pensionen ihrer definitiv ernannten Personalmitglieder und ihrer Berechtigten abgeschlossen hat.

Kapitel 5. Regelung der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse (Pool 4)

1.3.501.

Die Verwaltungen, die weder den LSSPLV-Pensionsregelungen noch einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, entscheiden selbst über die Finanzierung ihrer Pensionen. Die Verwaltungen entscheiden sich dabei für ein Verteilungssystem, für eine Form der Kapitalisierung (was die Bildung von Rücklagen beinhaltet) oder für ein gemischtes System. Das Management und die Zahlung dieser Pensionen werden von der Verwaltung selbst vorgenommen.

Kapitel 6. Pensionsfonds der integrierten Polizei (Pool 5)

1.3.601.

Dieser Fonds wurde am 01.04.2001 eingerichtet und wird mit Pensionsbeiträgen aus dem Lohn aller definitiv ernannten Personalmitglieder der Polizeidienste finanziert. In einer Übergangsperiode bis 31.12.2002 wurden die Beiträge noch den Pensionsregelungen überwiesen, denen die Personalmitglieder der Polizeidienste bis zum 01.04.2001



angeschlossen waren. Ab dem 01.01.2003 erfolgt die Einziehung unmittelbar zugunsten des Pensionsfonds der integrierten Polizei. Mit der Verwaltung dieses Fonds wird der Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes betraut, der zugleich für die Berechnung der Pensionen zuständig ist.

Kapitel 7. Feststellung des Beitragsprozentsatzes

1.3.701.

Der Pensionsbeitragssatz, der zur Finanzierung der Pensionen der ehemaligen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind, und der Pensionen ihrer Berechtigten notwendig ist, wird gemäß Artikel 161 des Neuen Gemeindegesetzes für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen und gemäß Artikel 7 des Gesetzes vom 06.08.1993 über die Pensionen des definitiv ernannten Personals der lokalen Verwaltungen für das System der Neumitglieder des Landesamtes bestimmt.

Der Beitragssatz wird jährlich festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung der – über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren – vorhersehbaren Entwicklung des Verhältnisses zwischen der voraussichtlichen Pensionslast und der voraussichtlichen Lohnsumme des definitiv ernannten Personals, das den vorgenannten Systemen angeschlossen ist.

Der Beitragsprozentsatz beinhaltet einen festen persönlichen Beitrag von 7,5 % und einen variablen Arbeitgeberbeitrag.

Der Verwaltungsausschuss des LSSPLV hat den Prozentsatz des Pensionsbeitrags zur Finanzierung der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (Pool 1) und des Pensionsfonds der integrierten Polizei für das Jahr 2007 auf 27,5 % festgesetzt.

Der Prozentsatz des Beitragssatzes, der für die Regelung der Neumitglieder des Landesamtes (Pool 2) angewandt wird, wurde für 2007 auf 34,5 % festgesetzt.

Der Beitragssatz zur Finanzierung des Pensionsfonds der integrierten Polizei (Pool fünf) für 2007 beträgt 27,5%.

Diese Beitragssätze werden auf die Gehälter angewandt, die jede lokale Verwaltung an die ernannten Personalmitglieder zahlt, die dem Pensionsfonds während des laufenden Jahres angeschlossen sind.

Wenn der Erlös aus den Pensionsbeiträgen für ein bestimmtes Jahr höher zu sein scheint als die tatsächlichen Pensionsausgaben für dieses Jahr, wird der Überschuss dem Pensionsrücklagenfonds des LSSPLV gutgeschrieben. Sowohl dieser Überschuss als auch die dadurch entstehenden finanziellen Einnahmen können ausschließlich zur Finanzierung der Pensionsregelung, aus dem der Überschuss hervorgeht, verwendet werden.

Kapitel 8. Antrag auf Beitritt zum Pool 1 oder 2

1.3.801.

Falls eine Verwaltung der gemeinsamen Pensionsregelung beitreten möchte, muss sie dies beim LSSPLV per Einschreiben beantragen. Handelt es sich jedoch um eine neue lokale Verwaltung oder eine lokale Verwaltung, die zum ersten Mal als Arbeitgeber auftritt, so kann der Antrag auf Beitritt zum Pool 1 mittels des Formulars R1 eingereicht werden, das im Rahmen eines Beitritts als Arbeitgeber zum LSSPLV (siehe unten) zu übermitteln ist.

Der Beitritt zum Pool 1 ist freiwillig, aber unwiderruflich. Er kann innerhalb eines Kalenderjahres stattfinden.

In diesem System werden die Pensionen stets vom Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes festgesetzt und gezahlt.



1.3.802.

Eine Verwaltung, die ihr Personal dem Pool 2 anschließen möchte, muss beim LSSPLV per Einschreiben einen Beitrittsantrag einreichen. Der Antrag muss spätestens am 31. Dezember eines Jahres eingereicht worden sein, damit der Beitritt am 1. Januar des darauf folgenden Jahres wirksam wird.

Jede neu angeschlossene Verwaltung kann, sofern sie dies wünscht, eine Vorsorgeeinrichtung mit der Verwaltung und Zahlung der im System der Neumitglieder des Landesamtes aufgenommenen und finanzierten Pensionen betrauen. Dies ist im Antrag zu präzisieren.

Ist dies nicht geschehen, werden die Pensionen vom Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes festgesetzt und gezahlt.

Der Beitritt zu diesem System ist freiwillig, aber unwiderruflich.

Titel 4 – Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes im Gesundheitssektor

Kapitel 1: Allgemeines

1.4.101.

Art. 59 des Gesetzes vom 02.01.2001 über die sozialen, haushaltstechnischen und verschiedenen Bestimmungen und seine Ausführungserlasse sehen eine Reihe von Maßnahmen zur Befreiung von Arbeitsleistungen oder/und des Laufbahnendes im Gesundheitspflegesektor vor.

Artikel 2 - Anwendungsbereich

1.4.201.

Die Maßnahmen zur Befreiung von Arbeitsleistungen und zum Laufbahnende gelten für Personalmitglieder folgender Arbeitgeber:

- Einrichtungen im Sinne von Artikel 34, erster Absatz, 7°, 8°, 9 a), 11°, 11° und 12° des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, namentlich:
 - o Anstalten für Rehabilitation und Umschulung
 - o medizinisch-pediatrische Zentren für Kinder mit einer chronischen Erkrankung
 - o Erholungs- und Pflegeheime, psychiatrische Pflegeheime und Tagespflegestätten
 - o Seniorenheime
 - o Zentren für die Kurzzeitbetreuung
 - o Einrichtungen mit gemeinsamem Wohnsitz oder Aufenthaltsort für Betagte
 - o Dienste für Heimpflege.

Wenn die o.a. Vorteile gewährt werden, haben die o. a. Arbeitgeber Anspruch auf eine finanzielle Unterstützung, die vom LIKIV berechnet und bezahlt wird. Für die Sozialversicherungsmeldung hat dies keine praktischen Auswirkungen.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- **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 Pflorgeteams integrierte Betreuungsausbilder
- logistische Assistenten
- Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflorgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind
- Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10.11.1967
- Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten
- Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflorgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.

Die Beschreibung der Qualifikationen bezieht sich auf die tatsächlich erfüllte Funktion gemäß den Bestimmungen des Vertrages.

O.a. Personalmitglieder müssen Lohnempfänger (definitiv ernannt oder mit Arbeitsvertrag) und entweder auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis beschäftigt sein. Diese letzte



Kategorie kommt natürlich nur anteilig für die Anwendung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes in Betracht.

Kapitel 3. Vorteile zugunsten des Personalmitglieds

1.4.301.

Die vollzeitlichen Personalmitglieder haben Anspruch auf Befreiung von Arbeitsleistungen:

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 96 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (2 Stunden pro Woche).
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 192 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (4 Stunden pro Woche)
- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 288 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (6 Stunden pro Woche).

Nur Krankenpfleger behalten das Recht, zwischen der Befreiung von Arbeitsleistungen und einer Prämie zu wählen.

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 5,26%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 10,52 %, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 15,78 %, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.

Die Option Befreiung von Arbeitsleistungen ist stets endgültig. Die Aufrechterhaltung von Leistungen, die an eine Prämie gekoppelt ist, kann dagegen jederzeit in eine Befreiung von Arbeitsleistungen umgewandelt werden.

Personalmitglieder oder damit gleichgesetzte Personen, die sich vor dem 01.01.2006 für eine Prämie entschieden haben, behalten den Anspruch auf die Prämie.

Die teilzeitlichen Personalmitglieder haben Anspruch auf eine Anzahl von Stunden der Befreiung von Arbeitsleistungen oder gegebenenfalls auf eine gleichwertige Prämie, die der anteiligen Anwendung der Befreiung von Arbeitsleistungen oder der Prämie entspricht.

Einem teilzeitlichen Personalmitglied muss der Arbeitgeber – drei Monate vor dem Eintritt in die Laufbahnenderegung – vorschlagen, die Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur Anzahl der Stunden der Befreiung von Leistungen zu erhöhen, die für die Altersgruppe, zu der er gehört, vorgesehen ist. Stimmt der Arbeitnehmer zu, wird sein Arbeitsvertrag geändert und er erhält höhere Ansprüche im Rahmen der Laufbahnenderegung. Lehnt der Arbeitnehmer den Vorschlag ab, wird die Wochenarbeitszeit seiner Arbeitsleistungen, die für die Altersgruppe, zu der er gehört, vorgesehen sind, im Verhältnis zu seiner Wochenarbeitszeit gemessen an einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verringert.

Kapitel 4. Ausgleich für die Befreiung von Arbeitsleistungen

1.4.401.

Die Befreiung von Arbeitsleistungen muss durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit eines anderen Arbeitnehmers ausgeglichen werden. Nicht in Betracht kommen hierbei Arbeitnehmer, die zur Ausführung der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 18.07.2002 über Maßnahmen im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor („Maribel sozial“) eingestellt wurden, sowie bezuschusstes Vertragspersonal, beschäftigt in Anwendung des



Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden.



Teil 2: Verpflichtungen der und Aufsicht über die angeschlossenen Verwaltungen

Titel 1 – Antrag auf Erteilung oder Löschung einer Unternehmensnummer

Kapitel 1. Erteilung einer Unternehmensnummer

2.1.101.

Jedes Mal, wenn eine neue provinziële oder lokale Verwaltung eingerichtet wird – d. h. eine Verwaltung, die in Anwendung von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über die Familienbeihilfen für Arbeitnehmer als Arbeitgeber beim LSSPLV angeschlossen werden kann –, muss das LSSPLV benachrichtigt werden.

Für diese neuen Verwaltungen veranlasst das LSSPLV die notwendigen Schritte zur Erteilung einer einheitlichen Unternehmensnummer, anhand derer sie bei allen Kontakten mit Behörden identifiziert werden.

Die einheitliche Unternehmensnummer wurde von der Zentralen Unternehmensdatenbank des Föderalen Öffentlichen Dienstes Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie eingeführt. Diese Nummer besteht aus zehn Ziffern und muss verwendet werden, wenn die Verwaltung mit einer anderen öffentlichen Einrichtung Kontakt aufnimmt.

Das LSSPLV erteilt sowohl Verwaltungen, die als Arbeitgeber auftreten, als auch solchen, die kein Personal beschäftigen, eine Unternehmensnummer.

Kapitel 2. Löschung einer Unternehmensnummer

2.1.201.

Wenn eine Verwaltung ihre Tätigkeiten vollständig beendet, muss sie dies dem LSSPLV schriftlich mitteilen. Das Landesamt wird die einheitliche Unternehmensnummer bei der Zentralen Unternehmensdatenbank löschen.



TITEL 2. – Antrag auf Beitritt zum LSSPLV – das Arbeitgeberverzeichnis

Kapitel 1. Verwaltungen, die verpflichtet sind, einen Antrag auf Beitritt zum LSSPLV zu stellen

2.2.101.

Jede provinzielle und lokale Verwaltung, die zum ersten Mal ein oder mehrere Personalmitglied/er einstellt oder zum ersten Mal Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer zahlen muss, muss sich beim LSSPLV als Arbeitgeber anmelden. Hierzu muss sie beim LSSPLV einen Antrag stellen.

Das gleiche Verfahren muss von der provinziellen und lokalen Verwaltung angewandt werden, die, nachdem sie bereits dem LSSPLV angeschlossen war, während einer bestimmten Periode kein Personal mehr eingestellt hat und danach erneut einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt.

Kapitel 2. Beitrittsverfahren

2.2.201.

Der Antrag auf Beitritt zum LSSPLV muss mit Formular R1 geschehen, das auf der LSSPLV-Website zur Verfügung steht, sowie durch Übermittlung einer Kopie oder Abschrift der Satzung der Verwaltung.

Im Rahmen eines möglichen Beitritts wird die Satzung der provinziellen oder lokalen Verwaltung geprüft. Je nach Art der Behörde muss diese Satzung gemäß den geltenden Rechtsvorschriften abgefasst werden, d. h. den anwendbaren Bestimmungen des Provinzialgesetzes (autonome Provinzialregionen), dem Neuen Gemeindegesetz (autonome Gemeinderegionen), dem ÖSHZ-Gesetz vom 08.07.1976 (ÖSHZ-Vereinigungen) oder der regionalen Gesetzgebung über die Interkommunalen (Flämisches Dekret vom 06.07.2001 über die interkommunale Zusammenarbeit, Wallonisches Dekret vom 05.12.1996 über die Interkommunalen und das Gesetz vom 22.12.1986 über die Interkommunalen).

Erst nachdem die Untersuchung der Satzung ergeben hat, dass sie mit den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist, kann die Verwaltung auf der Grundlage von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über das Kindergeld für Arbeitnehmer dem LSSPLV angeschlossen werden.

Über das Formular R1 muss die Verwaltung eine Reihe von Fragen beantworten, die im Rahmen eines Beitritts zum LSSPLV grundlegend wichtig sind. Es handelt sich um folgende Fragen:

- Wann stellt die Verwaltung ihre ersten Arbeitnehmer ein und wie viele Arbeitnehmer werden am letzten Tag des Quartals beschäftigt sein?
- Wird die Verwaltung definitiv ernanntes Personal einstellen und, falls ja, wird es für dieses Personal der vom LSSPLV organisierten Pensionsregelung beitreten?
- Welcher Betrag wird für die monatlichen Vorschüsse der Sozialversicherungsbeiträge, die die Verwaltung dem LSSPLV schulden wird, zugrunde gelegt?
- Erteilt die Verwaltung dem LSSPLV eine Vollmacht für den automatischen Bankeinzug der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge?
- Wird die Verwaltung für die Ausfertigung und gegebenenfalls die Übermittlung der Sozialversicherungsmeldungen ein Full-Service-Sekretariat, einen Dienstleister oder einen Softwareanbieter in Anspruch nehmen?
- Stellt die Verwaltung einen lokalen Verwalter ein, der Zugang erhält zu den gesicherten Anwendungen der Sozialen Sicherheit und, falls ja, welche Erkennungsdaten hat dieser lokale Verwalter?

Nach Eingang der Antworten auf oben gestellte Fragen beim Landesamt erteilt dieses der Verwaltung eine Mitgliedsnummer sowie eine einheitliche Unternehmensnummer, sofern die Verwaltung noch nicht über eine solche verfügt (s. o.). Die LSSPLV-Mitgliedsnummer besteht aus acht Ziffern und wird langfristig wegfallen und ganz durch die einheitliche Unternehmensnummer ersetzt werden.

Dadurch wird die Verwaltung in das **Arbeitgeberverzeichnis** des LSSPLV eingetragen, das auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) eingesehen werden kann. Nur lokale und provinzielle Verwaltungen, die Personalmitglieder beschäftigen, sind in das Arbeitgeberverzeichnis des LSSPLV aufgenommen und werden in das soziale Sicherheitsnetz integriert. Sofern dies noch nicht geschehen ist, kann die Verwaltung keine DIMONA-Meldungen, DmfAppl-Sozialversicherungsmeldungen oder andere Meldungen an das LSSPLV vornehmen.

Kapitel 3. Verwaltungen, die kein Personal mehr beschäftigen

2.2.301

Eine Verwaltung, die ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSSPLV davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der diesem Quartal folgt. Für das betreffende Quartal muss die Verwaltung keine DmfAPPL mehr einreichen.

Eine Verwaltung, die den Dienstaustritt ihres letzten Arbeitnehmers anhand der DIMONA-Meldung meldet und in Erwägung zieht, in naher Zukunft erneut Personal einzustellen, muss dies auch dem LSSPLV melden und wird aus dem Arbeitgeberverzeichnis gelöscht.



Titel 3 - Meldungen

Kapitel 1: Allgemeines: Das E-Government-Projekt der Sozialen Sicherheit

2.3.101.

Im Rahmen der administrativen Vereinfachung haben die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verschiedene Meldeverfahren informatisiert. Dieses Projekt zur elektronischen Verwaltung (E-Government) der Sozialen Sicherheit zielt auf eine drastische Verringerung der administrativen Pflichten der Arbeitgeber, wodurch eine Beschleunigung der Verwaltungsarbeit erhofft wird. Die Durchführung dieses Projekts wird zu folgenden konkreten Ergebnissen führen:

- eine zahlenmäßige Verringerung der Meldeformulare,
- weniger Anlässe, aus denen der Arbeitgeber von den Einrichtungen der Sozialen Sicherheit kontaktiert wird, um Lohn- und Arbeitszeitangaben der Arbeitnehmer zu übermitteln
- einen geringeren Zeitaufwand für das Ausfüllen der übrigen Meldungen (dies wird u.a. dadurch erreicht, dass die Zahl der durchzuführenden Rubriken gekürzt wird und Daten mit Bezug auf weit zurückliegende Zeitabschnitte nicht mehr abgefragt werden).

Das E-government-Projekt beruht auf drei Eckpfeilern:

- der Einführung der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA),
- der Einführung der multifunktionellen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAPPL) und
- der Einführung der Meldung von Sozialrisiken (MSR).

Neben den 3 Meldearten, die im Rahmen des E-Government-Projekts der Sozialen Sicherheit entwickelt wurden, sind die provinziellen und lokalen Verwaltungen gesetzlich verpflichtet, für ihre ehemaligen politischen Mandatsträger und in bestimmten Fällen für ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder beim LSSPLV eine monatlich Pensionsmeldung einzureichen.

Kapitel 2. Dimona

A. Der Begriff „Dimona“

2.3.201

DIMONA (Déclaration IMMédiate – ONmiddellijke Aangifte) ist die Abkürzung für Unmittelbare Beschäftigungsmeldung. Es handelt sich um eine elektronische Meldung, die dazu dient, den Einrichtungen der Sozialen Sicherheit jeden Dienstantritt oder -austritt eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber unmittelbar zu melden. Ab dem 01.10.2002 erhielten die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen die Möglichkeit, dem Meldesystem freiwillig beizutreten. Seit 01.01.2003 wurde Dimona allgemein eingeführt, und in Belgien ansässige Arbeitgeber, einschließlich der lokalen und provinziellen Verwaltungen, wurden verpflichtet, Dimona-Meldungen vorzunehmen.

B. Der elektronische Personalbestand

2.3.202.

Die Meldung – die Vornahme der Dimona-Meldungen – aller Personalmitglieder, mit denen die Verwaltung eine Arbeitsbeziehung unterhält, führt dazu, dass ein elektronischer Personalbestand angelegt wird, der die Beschäftigung innerhalb der Verwaltung umfassend wiedergibt.

C. Die Dimona-Meldung: Arten und Inhalt

2.3.203.

Vier verschiedene Arten von Dimona-Meldungen können unterschieden werden, nämlich:



- die Meldung des Dienstantritts eines Personalmitglieds,
- die Meldung des Dienstaustritts eines Personalmitglieds,
- die Meldung zur Änderung einer vorgenommenen Meldung und
- die Meldung zur Löschung einer vorgenommenen Meldung.

In der Dimona-Meldung müssen die Identität des Arbeitgebers, die Identität des Personalmitglieds, die Eigenschaft des Personalmitglieds und das Datum des Dienstantritts und/oder Dienstaustritts angegeben werden. Mit Ausnahme der Betreuer und Freiwilligen sind die Dimona-Meldungen für alle statutarische Personalmitglieder und Personalmitglieder mit Arbeitsvertrag der provinziellen und lokalen Verwaltungen vorzunehmen. Sie sind auch dann vorzunehmen, wenn die Einstellung des Personalmitglieds nicht zur Zahlung eines Sozialsicherungsbeitrags für Arbeitnehmer führt.

D. Versand der Dimona-Meldung

2.3.204.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können die Dimona-Meldungen an die Soziale Sicherheit versenden:

- über die Web-Anwendung, die auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) zur Verfügung steht. Diese Meldeart ist vor allem für Arbeitgeber nützlich, die nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern (+/- 50) beschäftigen.
- über den vokalen Server, der die Möglichkeit bietet, Meldungen telefonisch vorzunehmen. Dies ist nur bei einer sehr kleinen Zahl von Dimona-Meldungen angezeigt.
- in Form strukturierter Berichte, wie MQLink, FTP oder Isabel. In solchen Fällen wird die Technik der Datenübertragung genutzt. Für Arbeitgeber, die (jede Woche) eine große Zahl von Arbeitnehmern melden müssen, lohnt sich diese Technik. Verwaltungen oder Rechenzentren, die sich mit dem Gedanken befassen, in diese Technik zu investieren, können mit dem Eranova Contact-Center Verbindung aufnehmen (Telefon: 02 511 51 51, E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be).

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

E. Sanktionen

2.3.205.

Für den Fall, dass die Dimona-Meldungen nicht oder nicht richtig vorgenommen werden, wird die Verwaltung mit einer Sanktion belegt in Form einer Gefängnisstrafe von 8 Tagen bis zu einem Jahr oder einer Geldbuße von 2.500 EUR bis 12.500 EUR (Art. 269 bis 274 des Strafgesetzbuches).

F. Zusätzliche Informationen über die Dimona-Meldung

2.3.206.

Über die Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) können die administrativen Anweisungen zur Dimona-Meldung abgefragt werden. Ferner verleiht diese Website unter anderem Zugang zum Dimona-Glossar (zur Vornahme der Meldung in Form strukturierter Berichte), zu einem Formkontrollprogramm (Überprüfung der von Ihnen erstellten strukturierter Berichte auf Formfehler) und einer Rubrik mit häufig gestellten Fragen.

Kapitel 3. Die Quartalsmeldung der Sozialen Sicherheit (DmfAPPL)

A. Allgemein

2.3.301.

Jede dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung ist verpflichtet, beim Landesamt vierteljährlich eine namentliche Meldung als Nachweis des Betrags der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge abzugeben.

Seit 01.01.2005 wird ein neues Modell der Quartalsmeldung angewandt, nämlich die Multifunktionelle Quartalsmeldung für provinziale und lokale Verwaltungen (DmfAPPL).

Die DmfAPPL ist multifunktional, weil sie nicht ausschließlich vom LSSPLV zur Berechnung der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge und gleichgestellten Beiträge genutzt wird. Die in der Meldung enthaltenen Lohn- und Arbeitszeitangaben werden auch von verschiedenen anderen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit genutzt, die mit der Auszahlung von Entschädigungen und Leistungen im Rahmen der sozialen Sicherheit beauftragt sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Berufskrankheiten und Kindergeld...).

B. Antragsfrist

2.3.302.

Die Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit muss beim LSSPLV vor Ablauf des Monats, der dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, abgegeben werden.

Für die provinziellen und lokalen Verwaltungen, die sich zum Ausfüllen und Einreichen ihrer Sozialversicherungsmeldung an ein „Full Service“-Sekretariat wenden, verlängert sich diese Frist um 1 Kalendermonat: ihre Meldung ist vor Ablauf des 2. Monats, der dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, einzureichen.

C. Versand der Meldung

2.3.303.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können die DmfAPPL beim LSSPLV einreichen:

- über die Web-Anwendung, die auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be) zur Verfügung steht. Diese Art der Meldung ist für Arbeitgeber bestimmt, die nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern (maximal 50) beschäftigen.
- in Form strukturierter Berichte, wie MQLink, FTP oder Isabel. In solchen Fällen wird die Technik der Datenübertragung genutzt. Für Verwaltungen oder Rechenzentren, die eine große Anzahl von Arbeitnehmern melden müssen, lohnt sich die Anwendung dieser Technik.

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

D. Auswirkungen fehlender, verspäteter, unvollständiger bzw. fehlerhafter Meldungen

2.3.304.

Festlegung der geschuldeten Beiträge von Amts wegen

Für den Fall, dass innerhalb der erforderlichen Frist keine Meldung vorgenommen wird oder eine Meldung unvollständig oder fehlerhaft ist, setzt das LSSPLV den Betrag der geschuldeten Beiträge auf der Grundlage aller Elemente fest, die das LSSPLV bereits anhand zusätzlicher Auskünfte besitzt, die von der Verwaltung auf Verlangen des LSSPLV erteilt wurden.

Das LSSPLV kann die von der Verwaltung geschuldeten Beiträge auch auf der Grundlage des zuletzt angegebenen Betrags veranschlagen. Ein etwaiger Unterschied zwischen den



tatsächlich geschuldeten und den veranschlagten Beträgen wird innerhalb des Monats nach Empfang der Meldung zurücküberwiesen. Über den Betrag der dadurch festgelegten Schuldforderung wird die Verwaltung per Einschreiben in Kenntnis gesetzt.

Ggf. erstellen die Beamten des LSSPLV-Inspektionsdienstes die fehlende(n) Meldung(en) auf Kosten der säumigen Verwaltung.

E. Sanktionen aufgrund verspäteter Meldung

2.3.305.

1. Sanktionen

Eine Verwaltung, die ihre Meldungen beim LSSPLV nicht innerhalb der gesetzlichen Fristen abgibt, wird mit Geldbußen belegt.

Falls die Verwaltung die Meldung nicht innerhalb der vorgesehenen Fristen vornimmt oder die geforderten Auskünfte nicht innerhalb von vierzehn Tagen erteilt, wird eine Pauschalentschädigung von 5 EUR geschuldet, die sich um 2,50 EUR für jeden Teilbetrag von 2.500 EUR für Beträge über 5.000 EUR erhöht.

2. Verzicht auf die Anwendung von Sanktionen

Das LSSPLV kann von der Anwendung der in Punkt b. unter den vom Verwaltungsausschuss festgelegten und von den Ministern für soziale Angelegenheiten und des Innern genehmigten Bedingungen absehen:

- Falls die Quartalsmeldung vor Ablauf des Quartals, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, vorgenommen wird und:
- soweit die Meldungen während der drei vorausgehenden Quartale fristgemäß vorgenommen wurden oder
- soweit die Verzögerung außerordentlichen Umständen zuzuordnen ist. In diesem Fall muss die Verzögerung begründet werden.
- wenn die Verwaltung angibt, dass sie nicht imstande ist, ihre Verpflichtungen aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist zu erfüllen. Unter höherer Gewalt versteht man ein Ereignis, das sich dem Einfluss des Schuldners entzieht und unabhängig von seinem Willen eintritt, nach vernünftigem Ermessen unvorhersehbar und nach menschlichem Ermessen unabwendbar ist und es ihm völlig unmöglich macht, seiner Verpflichtung innerhalb der vorgesehenen Fristen nachzukommen. Außerdem darf bei den Ereignissen, die stattgefunden haben, kein einziger Fehler aufgetreten sein, für den der Schuldner verantwortlich ist.

F. Zusätzliche Informationen über die DmfAPPL

2.3.306.

Wenn die Verwaltungen bei der Erstellung der DmfAPPL zusätzliche Informationen oder Hilfe benötigen, kann die Portalsite der Sozialen Sicherheit unter folgender Adresse konsultiert werden: www.sociale-sicherheit.be.

Zusätzliche Informationen oder Hilfe beim Erstellen der DmfAPPL finden die Verwaltungen auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit unter folgender Adresse. Ferner können auf dieser Site auch alle strukturierten Anlagen konsultiert werden, in denen die verschiedenen, in der DmfAPPL verwendeten Codes angegeben sind.



Kapitel 4. Die Meldung von Sozialrisiken (MSR)

A. Der Begriff „Sozialrisiken“

2.3.401.

Eine Meldung von Sozialrisiken (MSR) muss vorgenommen werden, wenn im Leben des Arbeitnehmers ein Ereignis eintritt, das Anlass geben kann zu:

- Entschädigungen, die bei der Ausführung der Kranken- und Invaliditätsversicherung (zum Beispiel im Falle einer langen Erkrankung und von Vaterschaftsurlaub) und bei der Ausführung der Mutterschaftsversicherung (zum Beispiel während des Schwangerschaftsurlaubs) geschuldet werden,
- Arbeitslosengelder, Zulagen zur Gewährleistung des Einkommens und Lohnzuschüsse

Die o. a. Ereignisse werden „Sozialrisiken“ genannt, und die MSR sind zu dem Zeitpunkt vorzunehmen, an dem eines dieser Sozialrisiken auftritt.

B. Die Meldung eines Sozialrisikos

2.3.402.

Die MSR beziehen sich auf jedes Sozialrisiko und dies bedeutet, dass der Sektor Arbeitslosigkeit und der Sektor KIV-Entschädigungen getrennte Formulare und Szenarien anwenden.

Der Arbeitgeber muss in der Meldung von Sozialrisiken zusätzliche Daten angeben, d. h. Daten, die im Netzwerk der Sozialen Sicherheit über die Quartalsmeldung der Sozialen Sicherheit nicht verfügbar sind. Die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit benötigen diese zusätzlichen Informationen, um zuerst festlegen zu können, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung hat, und dann, um die Höhe der ggf. zu zahlenden Entschädigung festzulegen.

C. Versand der Meldung von Sozialrisiken

2.3.403.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können der Sozialen Sicherheit die MSR auf drei Wegen übermitteln:

- Über die Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be). Diese Meldeart ist für Arbeitgeber bestimmt, die nur eine geringe Anzahl von Meldungen vornehmen.
- Mittels Papierformulars, das der zuständigen Einrichtung der Sozialen Sicherheit zu übermitteln ist.
- In Form strukturierter Berichte, wie MQLink, FTP oder Isabel. In solchen Fällen wird die Technik der Datenübertragung genutzt. Für Verwaltungen oder Rechenzentren, die (wöchentlich) eine große Anzahl von Meldungen von Sozialrisiken vornehmen müssen, lohnt sich die Anwendung dieser Technik. Absender, die sich mit dem Gedanken befassen, in diese Technik zu investieren, können mit dem Eranova Contact-Center Verbindung aufnehmen (Tel.: 02 511 51 51, E-Mail: contactcenter@eranoval.fgov.be).

Seit dem 01.04.2003 sind die Absender verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

D. Zeitplan für das Inkrafttreten der Meldungen von Sozialrisiken

2.3.404.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die MSR ab 01.01.2003 stufenweise in Kraft gesetzt wurden.

Für den **Sektor Arbeitslosigkeit** sind am 20.01.2003 folgende Szenarien angelaufen:

- Scenario 3 – Meldung des Beginns der Teilzeitarbeit mit Aufrechterhaltung der Rechte
- Scenario 6 – Monatliche Meldung der Teilzeitarbeit zur Berechnung der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens
- Scenario 8 – Monatliche Meldung der Arbeit im Rahmen eines Aktivierungsprogramms (Berufsübergangsprogramm, Dienstleistungsstelle oder Aktiva-Plan)

Am 14.04.2003 sind folgende Szenarien angelaufen:

- Scenario 9 – Meldung zur Feststellung des Anspruchs auf Jugendurlaub
- Scenario 10 – Monatliche Meldung der Stunden des Jugendurlaubs

Am 01.10.2003 sind folgende Szenarien angelaufen:

- Scenario 3 – Meldung des Beginns der Teilzeitarbeit mit Aufrechterhaltung der Rechte (für Lehrkräfte, die ausschließlich von den Gemeinden und Provinzen finanziert und gezahlt werden und deren Leistungen und Löhne in der DmfAPPL in vollem Umfang angegeben werden)
- Scenario 6 – Monatliche Meldung der Teilzeitarbeit zur Berechnung der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens (für Lehrkräfte, die ausschließlich von den Gemeinden und Provinzen finanziert und gezahlt werden und deren Leistungen und Löhne in der DmfAPPL in vollem Umfang angegeben werden)

Am 06.01.2004 sind folgende Szenarien angelaufen:

- Scenario 2 – Jährliche Meldung vorübergehender Arbeitslosigkeit
- Scenario 5 – Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit

Ab 01.07.2006 kann außerdem folgendes Szenario angewandt werden:

- Scenario 1 – Meldung des Endes des Arbeitsvertrags oder Meldung der Vollzeitfrühpension/Arbeitsbescheinigung.

Für den **Sektor Entschädigungen** sind am 01.01.2006 folgende Szenarien in Kraft getreten:

- Scenario 1 - Meldung von Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaftsruhe, vollständige Fernhaltung von der Arbeit als Mutterschutzmaßnahme, teilweise Fernhaltung von der Arbeit als Mutterschutzmaßnahme, Vaterschaftsurlaub (Art. 39, Absatz sechs des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971), Vaterschaftsurlaub (Art. 30, § 2 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge) und Adoptionsurlaub.
- Scenario 6 - Meldung der Arbeitswiederaufnahme.
- Scenario 7 – Antragsformular MSR.

Am 01.04.2006 sind folgende Szenarien in Kraft getreten:

- Scenario 2 – Monatliche Meldung im Falle der Wiederaufnahme der angepassten Arbeit im Laufe einer Periode von Arbeitsunfähigkeit, Ausübung der angepassten Arbeit im Rahmen einer Mutterschutzmaßnahme und Fortsetzung einer Aktivität bei einem der beiden Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer bei zwei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist und nur bei einem dieser beiden Arbeitgeber von der Arbeit ferngehalten wird.
- Scenario 3 - Bescheinigung im Hinblick auf die Entschädigung von Stillpausen.

Am 01.10.2006 sind folgende Szenarien in Kraft getreten:

- Szenario 5 - Meldung der Urlaubstage eines Angestellten

E. Zusätzliche Informationen über die MSR

2.3.405.

Falls bei der Erstellung der MSR noch Hilfe benötigt wird, können die administrativen Anweisungen und die technischen Daten (einschließlich der strukturierten Anlagen), nach Szenario zusammengestellt, auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) abgefragt werden. Auf dieser Portalsite befindet sich auch eine Testversion der MSR-Anwendung. Mit dieser Anwendung kann die Verwaltung Anwendungen erproben, mit denen die Meldungen von Sozialrisiken „online“ übermittelt werden können.

Die innerhalb eines bestimmten Sektors anwendbaren Szenarien werden anhand von Simulationen weiter verdeutlicht. Anhand von Beispielen und Fallbeschreibungen wird die Anwendung der verschiedenen Risiken in der Praxis verdeutlicht. Diese Simulationen können wiederum auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden.

Für weitere ergänzende technische Informationen kann die Verwaltung mit den Personen des Info-Dienstes der jeweiligen Sektoren Kontakt aufnehmen, deren Kontaktangaben auf der vorgenannten Portalsite zu finden sind. Auch das Contact-Center Eranova kann kontaktiert werden:

Koninklijke Prinsstraat / Rue du Prince Royal 102
1050 Brüssel
Tel.: (02) 511 51 51
E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be

Für weitere ergänzende inhaltliche Informationen (Anweisungen und Glossar) können Sie Kontakt aufnehmen mit

- Béatrice Thimmesch (LIKIV) (beatrice.thimmesch@inami.fgov.be)
- Sylvianne Vandamme (LfA) (svandamme@rva.fgov.be).

Kapitel 5: Die Pensionsmeldung

A. Allgemein

2.3.501.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen sind gesetzlich verpflichtet, für ihre ehemaligen politischen Mandatsträger und in bestimmten Fällen ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder beim LSSPLV monatlich eine Pensionsmeldung vorzunehmen.

Über diese monatliche Meldung werden dem Pensionskataster die notwendigen Daten im Hinblick auf die Berechnung der KIV-Einbehaltung in Höhe von 3,55% und des Solidaritätsabgabe auf Pensionen und ergänzenden Pensionsvorteile, die die Verwaltung ehemaligen Mandatsträgern und/oder ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder gewährt, übermittelt.

Auf dem Begleitdokument der Pensionsmeldung ist die ZDU-Nummer ausdrücklich anzugeben. Die monatliche Rechnung, auf welcher der Betrag der KIV-Einbehaltungen der Solidaritätsbeiträge gebucht wird, wird jedoch mit dieser ZUD-Nummer als Merkmal versandt.

Für die Verwaltungen, die eine automatische Abbuchung der Beiträge von ihrem Konto bei der DEXIA-Bank genehmigen, wird der Betrag mit dem 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, als Wertstellungsdatum automatisch einbehalten. Beispiel: die



Einbeholdungen auf Pensionen vom Juli werden im August berechnet, im September in Rechnung gestellt und am 5. Oktober abgebucht.

Verwaltungen, die ihre Einbeholdungen auf Pensionen selbst bezahlen, werden gebeten, die monatliche Rechnung abzuwarten und die Zahlung ausschlieBlich mit dem beigefügten Überweisungsformular auszuführen.

B. Antragsfrist

2.3.502.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen die Pensionsmeldung beim LSSPLV innerhalb einer Frist von höchstens acht Werktagen ab dem Monat einreichen, der dem Monat der Zahlung der Pension oder ergänzenden Vorteils folgt.

C. Auswirkungen einer verspäteten, unvollständigen oder fehlerhaften Meldung

2.3.503.

1. Sanktionen

Eine Verwaltung, die ihre Pensionsmeldung beim LSSPLV nicht innerhalb der gesetzlichen Fristen abgibt, wird mit Geldbußen belegt.

Die Verwaltung muss eine Pauschalentschädigung von 25 EUR, zuzüglich 2,50 EUR pro Empfänger und 2,50 EUR je Teilbetrag von 2.500 EUR für Pensionen und zusätzliche Vorteile zahlen.

2. Verzicht auf die Anwendung von Sanktionen

Das LSSPLV kann von der Anwendung der in Punkt a. unter den vom Verwaltungsausschuss festgelegten und von den Ministern für soziale Angelegenheiten und des Innern genehmigten Bedingungen absehen:

- Falls die Pensionsmeldung vor dem Ende des Monats, welcher dem vorgesehenen Fälligkeitsdatum folgt, eingereicht wird:
 - o soweit die Pensionsmeldungen während der drei vorausgehenden Quartale fristgemäß vorgenommen wurden
 - o soweit die Verzögerung außerordentlichen Umständen zuzuordnen ist. In diesem Fall muss die Verzögerung begründet werden.
- wenn die Verwaltung angibt, dass sie nicht imstande ist, ihre Verpflichtungen aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist zu erfüllen. Unter höherer Gewalt versteht man ein Ereignis, das sich dem Einfluss des Schuldners entzieht und unabhängig von seinem Willen eintritt, nach vernünftigem Ermessen unvorhersehbar und nach menschlichem Ermessen unabwendbar ist und es ihm völlig unmöglich macht, seiner Verpflichtung innerhalb der vorgesehenen Fristen nachzukommen. Außerdem darf bei den Ereignissen, die stattgefunden haben, kein einziger Fehler aufgetreten sein, für den der Schuldner verantwortlich ist.

D. Zusätzliche Informationen über die Pensionsmeldung

2.3.504.

Zusätzliche Unterstützung beim Ausfüllen der Pensionsmeldung erhalten Sie auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit.

Kapitel 6: Das „Full Service“-Sekretariat

2.3.601.

Im Hinblick auf die Erstellung und Vornahme der verschiedenen Meldungen, die für das LSSPLV erledigt werden müssen, stehen den lokalen und provinziellen Verwaltungen drei Möglichkeiten zur Auswahl:



- Die Verwaltungen können entscheiden, die Meldungen in Eigenregie vorzunehmen, ggf. mittels eines oder mehrerer Programme, die bei einem Softwarebüro erworben wurden.
- Die Verwaltungen können die Hilfe eines so genannten „Dienstleisters“ in Anspruch nehmen. Ein Dienstleister ist eine Rechts- bzw. natürliche Person, die nicht mit administrativen Aufgaben der Verwaltung betraut ist und mit dem die Verwaltung einen Vertrag abgeschlossen hat. Aufgrund dieses Vertrags erhält der Dienstleister Zugriff auf die gesicherten Anwendungen der Portalsite der Sozialen Sicherheit in Bezug auf die Daten der Verwaltung. Dabei kann es sich um einen anderen öffentlichen Dienst, ein Rechenzentrum oder andere Vermittler handeln, die die Verwaltung bei der Erfüllung der administrativen Aufgaben im sozialen Bereich unterstützen. Um Zugriff auf die gesicherten Daten der Verwaltung zu erhalten, muss dieser Dienstleister anhand des Formulars „Einstellung des lokalen Verwalters und des Dienstleisters“ ermittelt werden.
- Die Verwaltungen können sich an ein „Full Service“-Sekretariat wenden.

Die Bezeichnung „Full Service“-Sekretariat (FSS) wird in naher Zukunft vom LSSPLV eingeführt und kann unter strengen Bedingungen Rechenzentren verliehen werden, die im Namen und für Rechnung der provinziellen und lokalen Verwaltungen die Pflichten auf Ebene der sozialen Sicherheit erfüllen.

Das „Full Service“-Sekretariat wird der Ansprechpartner für das LSSPLV, welches das Ergebnis der Bearbeitung der verschiedenen Meldungen (wie die DIMONA-Meldung und die Sozialversicherungsmeldung) an das FSS weiterleitet. Dieses Sekretariat muss das Ergebnis der Meldungen den angeschlossenen Arbeitgebern beschaffen und etwaige Überwachungsaufgaben und Fehlerverbesserungen erledigen.

Um als FSS akzeptiert zu werden, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Ein FSS muss mindestens 5 Verwaltungen oder mindestens 2 Verwaltungen mit zusammen mindestens 1.000 Arbeitnehmern vertreten,
- das Ergebnis des LSSPLV (Berechnungsberichte und Fehlermeldungen für die Sozialversicherungsmeldungen, DIMONA-Meldungen) ist vom FSS zu verarbeiten, zu verbreiten und ggf. zu verbessern,
- ein FSS muss verschiedene Datenübertragungen mittels der vorgeschriebenen elektronischen Übertragungswege durchführen und
- ein FSS muss sich gemäß dem Gesetz vom 08.12.1996 verpflichten, die Privatsphäre zu wahren.

Der Status als FSS ist mit einer Reihe von Vorteilen verbunden. Diese sind:

- ein zusätzlicher Kalendermonat für das Einreichen der Sozialversicherungsmeldung (hierdurch werden zahlreiche Regularisierungen vermieden).
- Teilnahme an einer regelmäßigen strukturellen individuellen Beratung mit dem LSSPLV und
- die Bezeichnung FSS kann mit einem kommerziellen Vorteil verbunden sein.

Titel 4. Zahlung der Beiträge

Kapitel 1. Allgemein

2.4.101.

Bei jeder Zahlung von Löhnen, Pensionen oder zusätzlichen Pensionsvorteilen an ihre Arbeitnehmer und/oder Pensionierten muss die Verwaltung den Betrag der geschuldeten persönlichen Beiträge einbehalten. Die Verwaltung muss diese persönlichen Beiträge zusammen mit den für den Lohn geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen dem LSSPLV innerhalb der vorgesehenen Fristen überweisen. Mit anderen Worten, die Verwaltung ist für die Zahlung aller dem LSSPLV geschuldeten Beiträge verantwortlich. Dies bedeutet, dass die Verwaltung, falls sie es versäumt, den Lohnbeitrag des Personalmitglieds rechtzeitig einzubehalten, verpflichtet ist, den betreffenden Beitrag und/oder die betreffenden Abzüge zu übernehmen und dem LSSPLV zu überweisen.

Kapitel 2: Zahlungsmodalitäten

A. Automatische Einbehaltung durch das LSSPLV

2.4.201.

Die Verwaltung kann dem LSSPLV die Genehmigung erteilen, die dem LSSPLV geschuldeten Beiträge an jedem Fälligkeitsdatum automatisch von dessen Konto abzubuchen.

Falls die Verwaltung diese Genehmigung zur automatischen Einbehaltung erteilt, muss sie nichts unternehmen: Die geschuldeten Beträge, ausgenommen Sanktionen und Sendekosten der Sozialkontrolleure und der Sozialinspektoren, werden für Rechnung der Verwaltung bei der DEXIA-Bank einbehalten. Dies geschieht jeweils mit vorgeschriebenem Wertstellungsdatum.

Das Verfahren des automatischen Abzugs garantiert eine richtige und regelmäßige Einziehung der geschuldeten Beiträge. Außerdem können die Zahlungstermine jederzeit eingehalten werden, wodurch die Beitragserhöhungen und Verzugszinsen aufgrund verspäteter Zahlung gemäß Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 vermieden werden können.

B. Überweisungen durch die Verwaltung

2.4.202.

Falls sich die Verwaltung nicht für das automatische Abbuchungsverfahren entschieden hat, muss sie die rechtzeitige und ordnungsgemäße Zahlung der Beiträge sicherstellen. Diese Beiträge sind auf das Konto des LSSPLV bei der DEXIA-Bank zu überweisen.

Das Überweisungsformular muss folgende Angaben umfassen:

- die einheitliche Unternehmensnummer der Verwaltung, die von der Zentralen Unternehmensdatenbank erteilt wurde,
- das Quartal oder den Monat und das Jahr, worauf sich der Zahlbetrag bezieht und
- die Art des Zahlbetrags (z. B. Vorschuss, Saldo und Regularisierung von Sozialversicherungsbeiträgen, Pensionsabzüge...).

Jede Zahlung, die oben genannte, zur Identifizierung benötigte Auskünfte nicht enthält, wird automatisch zur ältesten Schuld hinzugerechnet, gemäß Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985.



Kapitel 3. Verrechnungssystem und Zahlungsfristen

A. Allgemein

2.4.301.

Die Einführung der DmfAPPL wurde von einer erheblichen Veränderung des Verrechnungssystems und der Zahlungsmodalitäten begleitet.

Seit 01.01.2005 gebraucht das LSSPLV (nur) zwei Rechnungen, nämlich: eine monatliche Rechnung und eine Rechnung, in der die Sanktionen für verspätete Meldungen oder verspätete Zahlungen angegeben sind.

B. Die monatliche Rechnung

2.4.302.

Die monatliche Rechnung wird Anfang jedes Monats erstellt und ist am 5. des der Ausfertigung folgenden Monats zahlbar. Jede Zahlung, die außerhalb der vorgesehenen Fristen ausgeführt wird, wird mit einer Erhöhung von 10% auf den geschuldeten Betrag und Verzugszinsen auf der Grundlage des gesetzlichen Beitragssatzes, gerechnet ab dem Fälligkeitsdatum des tatsächlichen Zahlungsdatums, sanktioniert.

Auf die monatliche Rechnung werden die Beträge zusammengefasst, die während eines Monats für die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gebucht sind. Gleichzeitig wird der Vorschuss für den Monat angegeben, der der Rechnungsstellung folgt. Konkret umfasst die monatliche Rechnung folgende Beiträge:

- die Sozialversicherungsbeiträge (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen) aller Quartale, sowohl vor als auch nach dem 01.01.2005
- die Pensionsbeiträge für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen und für das System der Neumitglieder des Landesamtes
- die Beiträge für den kollektiven Sozialdienst (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen)
- die Beiträge für den Sozialdienst der integrierten Polizei (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen)
- die für die Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie geschuldeten Beiträge
- die KIV-Einbehalten von Pensionen
- die Solidaritätsbeiträge für Pensionen
- die Pensionsbeiträge für die gemeinsame Pensionsregelung und für das System der Neumitglieder des Landesamtes
- die Erstattung der Beiträge des entsandten Personals und
- die Inspektionskosten für von Amts wegen vorgenommene Meldungen.

Die Rechnung enthält auch etwaige Erstattungen, die von dem von einem Arbeitgeber geschuldeten Gesamtbetrag direkt abgezogen werden.

Die auf der Rechnung angegebenen Beträge der Sozialversicherungsbeiträge werden der Verwaltung oder dem Rechenzentrum, das die DmfAPPL für Rechnung der Verwaltung vornimmt, bereits vorher mitgeteilt. Dies ist jedoch nicht der Fall für den Betrag des monatlichen Vorschusses in Höhe eines Drittels der Summe der Beiträge des entsprechenden Quartals im vorausgegangenen Kalenderjahr.

Die monatliche Rechnung umfasst die Referenzen und Daten der Berechnungsberichte und gibt auch eine Beschreibung jedes Einzelbetrags. Außerdem wird unterschieden zwischen den Beträgen, die von der Verwaltung geschuldet werden, und denen, die zurückgezahlt werden sollen.

Bezüglich der Zahlung wird wie bisher noch stets unterschieden zwischen den Mitgliedern, die eine automatische Kontoabbuchung der geschuldeten Beiträge bei der DEXIA-Bank genehmigen, und den Verwaltungen, die diese Genehmigung nicht erteilt haben.



- Für die Mitglieder, die eine automatische Abbuchung der Beiträge von ihrem Konto bei der DEXIA-Bank genehmigen, wird der am Rechnungsende vermerkte Gesamtbetrag mit dem 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, als Wertstellungsdatum automatisch einbehalten.
- Für die Mitglieder, die für die Zahlung selbst aufkommen, wird jede Rechnung mit einem Überweisungsformular mit strukturierter Mitteilung ausgestellt, das für die Zahlung unbedingt zu verwenden ist.

Das Verfahren des automatischen Abzugs bietet den Vorteil, dass die richtige und regelmäßige Einziehung der geschuldeten Beiträge gesichert ist und dass die Zahlungsfristen umfassend berücksichtigt werden. Die automatische Einbehaltung verhindert die Anwendung von Erhöhungen und Verzugszinsen, berechnet nach dem gesetzlichen Zinssatz gemäß Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985. Ausführlichere Informationen über das Verfahren erhalten Sie bei Fanny Persyn (02 / 239 14 39).

C. Die Rechnung für Sanktionen

2.4.303.

Alle Beträge, die als Sanktion für die verspätete Einreichung der Meldung oder verspätete Zahlung der Beiträge geschuldet werden, sind auf einer gesonderten Rechnung ausgewiesen, der „Rechnung für Sanktionen“. Diese spezifische Rechnung gilt ab 01.01.2005. Sie ist bis zum 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, zu zahlen.

Vor der Rechnung für Sanktionen erhält die Verwaltung ein Schreiben, in der die Art der Sanktion (verspätete Meldung oder verspätete Zahlung) und der Betrag angegeben sind.

Der Rechnung für Sanktionen wird stets ein Überweisungsformular beigelegt, das für die Zahlung unbedingt zu verwenden ist. Dies gilt auch für Mitglieder, die eine automatische Abbuchung genehmigen.

Ab dem 01.01.2005 wird im Falle der Anwendung von Sanktionen bei verspäteter Zahlung der Gesamtbetrag der Monatsrechnung und nicht mehr jeder Teilbetrag mit einer Sanktion belegt.

Kapitel 4: Folgen bei Nichtzahlung oder verspäteter Zahlung

A. Einbehaltung von Amts wegen

2.4.401.

1. Allgemein

Mangels Zahlung innerhalb der gesetzten Frist kann das LSSPLV bei der DEXIA-Bank, der FORTIS-Bank, des Postscheckamtes bzw. der Belgischen Nationalbank (BNB) jeweils in der vorgenannten Reihenfolge den fälligen Betrag von der Schuldforderung von Amts wegen ganz oder teilweise abziehen.

Vor der Einbehaltung von Amts wegen mahnt das LSSPLV die Verwaltung per Einschreiben:

- spätestens 10 Tage nach Empfang der Mahnung die Schuld zu begleichen, mit dem Fälligkeitsdatum der Schuldforderung als Wertstellungsdatum.
- oder innerhalb derselben Frist ihren Einwand im Zusammenhang mit der Begründetheit der Forderung vorzubringen. Der Einwand ist per Einschreiben an den Generalverwalter des LSSPLV zu richten. Innerhalb von 60 Tagen nach Empfang dieses Schreibens befindet der Verwaltungsausschuss über die Zulässigkeit und Begründetheit des Einwands.

Erfüllt die Verwaltung die vorgenannten Voraussetzungen nicht, so wird die Einbehaltung von Amts wegen ohne Formalitäten und auf einfachen Antrag des Generalverwalters des



LSSPLV, seines beigeordneten Generalverwalters oder der von ihm angegebenen Person abgebucht. Das Wertstellungsdatum ist das Datum der fälligen Schulforderung.

2. Fälle, in denen das LSSPLV von der Einbehaltung von Amts wegen der geschuldeten Beiträge absieht.

Das LSSPLV kann innerhalb der Grenzen einer Ordnung, die vom Verwaltungsausschuss ausgearbeitet und von den Ministern des Innern und der Sozialen Angelegenheiten bestätigt wurde, von der Einbehaltung von Amts wegen absehen.

B. Sanktionen

2.4.402.

Die Verwaltungen sind verpflichtet, dem LSSPLV die geschuldeten Beiträge innerhalb der gesetzlichen Fristen zu zahlen. Die Nichterfüllung dieser Fristen führt zur Anwendung folgender Geldsanktionen:

- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10 % des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- einen Verzugszins, der zum gesetzlichen Zinssatz ab dem Ende dieser Frist bis zum Zahlungstag berechnet wird.

Diese Sanktion tritt von Rechts wegen in Kraft, sobald die Zahlung nicht innerhalb der gesetzten Frist ausgeführt wird. Die Tatsache, dass anschließend eine Einbehaltung von Amts wegen vorgenommen wird, führt nicht zur Befreiung von den Erhöhungen der Beiträge oder Verzugszinsen.

C. Nichtanwendung von Sanktionen

2.4.403.

Das LSSPLV kann unter den von seinem Verwaltungsausschuss festgelegten und vom Minister des Innern und des Ministers der sozialen Angelegenheiten genehmigten Bedingungen von der Anwendung der genannten Beitragserhöhungen und/oder Verzugszinsen absehen, wenn:

- die Sozialsicherheitsbeiträge vor dem Ende des Quartals gezahlt wurden, das dem Quartal folgt, auf das sie sich beziehen, oder auf das sich die Einbehaltung von 3,55% und die Solidaritätsabgabe auf Pensionen bezieht, sofern sie vor dem Ende des zweiten Monats nach dem Monat, auf den sie sich beziehen, gezahlt wurden und:
- die Zahlungen von der Verwaltung in der Regel innerhalb der gesetzten Frist durchgeführt wurden
- die Nichtzahlung innerhalb der festgesetzten Frist der regelmäßigen Finanzierung der Sozialsicherheitsbeiträge und der Familienbeihilfen nicht entgegenstand.
- die Verwaltung angibt, dass sie nicht imstande war, ihre Verpflichtungen aufgrund einer entsprechend belegten höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist zu erfüllen.
- die Verwaltung den Beweis erbringt, dass die Nichtzahlung der Beiträge innerhalb der vorgeschriebenen Fristen außergewöhnlichen Umständen zuzuordnen ist. Das LSSPLV kann den Betrag der Beitragserhöhungen um höchstens 50% und den Betrag der geschuldeten Verzugszinsen um höchstens 25% verringern, sofern die Verwaltung vorher alle ihre Sozialsicherheitsbeiträge gezahlt hat. Die Verringerung um 50 % kann auf 100 % erhöht werden, wenn der Verwaltungsausschuss des LSSPLV durch einen einstimmig gefassten begründeten Beschluss bestätigt, dass eine solche Ermäßigung aus zwingenden berechtigten Gründen ausnahmsweise vertreten wird.

Kapitel 5. Festsetzung der monatlichen Vorschüsse der Sozialsicherheitsbeiträge

2.4.501.

Die Verwaltung muss als Vorschuss auf den Gesamtbetrag der für das Quartal geschuldeten (persönlichen und Arbeitgeber-) Sozialsicherheitsbeiträge innerhalb der



ersten 5 Tage jedes Monats dieses Quartals einen vom LSSPLV festgesetzten Betrag überweisen.

Der Betrag der 3 monatlichen Vorschüsse für ein Quartal entspricht einem Drittel der Beiträge, die die Verwaltung für das entsprechende Quartal des vorausgegangenen Jahres dem LSSPLV geschuldet hatte.

Für den Fall, dass ein Mitglied erstmals Beiträge für ein Quartal schuldet (z. B. Gründung einer neuen lokalen Verwaltung oder lokale Verwaltung, die zum ersten Mal Personal einstellt), sowie für den Fall, dass eine Verwaltung dem System der Neumitglieder des Landesamtes beitrifft, kann das LSSPLV diese monatlichen Vorschüsse auf der Grundlage der für das laufende Jahr veranschlagten Beträge für ein Jahr festlegen. Für diesen Fall wird der als monatlicher Vorschuss zu zahlende Betrag der betreffenden Verwaltung per Einschreiben mitgeteilt.

In allen Fällen kann aus verschiedenen Gründen (Umstrukturierung, Einstellung oder Entlassung von Personal usw.) der Betrag der Vorschüsse entweder auf Initiative des LSSPLV oder durch einen mit Gründen versehenen schriftlichen Antrag der Verwaltung im Laufe des Jahres geändert werden. Das LSSPLV teilt der lokalen Verwaltung den Betrag des neuen Vorschusses mit.

Kapitel 6: Verjährungsfristen

2.4.601.

Schuldforderungen des LSSPLV in Bezug auf die Sozialsicherheitsbeiträge, die Pensionsbeiträge, den Lohnmäßigungsbeitrag, die Beiträge bezüglich der Gewährung und der Zahlung der Gewerkschaftsprämie, des Kindergeldbeitrags und des Berufskrankheitenbeitrags verjähren nach Ablauf von 5 Jahren, beginnend mit dem Tag, an dem sie fällig sind. Forderungen gegenüber dem LSSPLV zur Erstattung vorgenannter nicht geschuldeter Beiträge verjähren ebenfalls nach Ablauf von 5 Jahren, beginnend mit dem Tag der Zahlung.

Schuldforderungen gegenüber dem LSSPLV in Bezug auf die nach Ablauf von 5 Jahren verjährten Pensionsabzüge, beginnend mit dem Tag der Zahlung der Pension oder des zusätzlichen Vorteils. Forderungen gegenüber dem LSSPLV zur Erstattung vorgenannter nicht geschuldeter Beiträge verjähren nach Ablauf von 5 Jahren, beginnend mit dem Tag der Überweisung.

Ab 01.01.2009 werden die Verjährungsfristen der oben genannten, dem LSSPLV geschuldeten oder zu Unrecht bezahlten Beiträge ab dem Tag ihrer Fälligkeit auf drei Jahre verkürzt. Davon abweichend verjähren die Schuldforderungen des LSSPLV in Bezug auf die lokalen Polizeizonen künftig erst ab 7 Jahren.

Aufgrund der Verringerung der Verjährungsfrist greift eine Übergangsperiode, in welcher sich die Verjährungsfrist stufenweise von fünf Jahre auf drei Jahre verringert. Die Verjährung wird für das dritte Quartal 2003 am 31.12.2008 ablaufen, für das vierte Quartal 2003 bis einschließlich des dritten Quartals 2005 am 01.01.2009, für das vierte Quartal 2005 am 31.01.2009, für das erste Quartal 2006 am 30.04.2009 usw.

Die neue Verjährungsfrist von sieben Jahren für Polizeizonen wird am 09.01.2009 in Kraft treten.

Die Verjährungsfrist für Forderungen von und gegenüber dem LSSPLV betreffend die Prämien für bezuschusstes Vertragspersonal, die Beteiligungen im Rahmen des Programms zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor (FBI-Arbeitnehmer) und die jährlichen Zulagen für die Programme bezüglich Sicherheit und Kriminalitätsprävention, bleibt auf fünf Jahre festgesetzt.

Die Verjährung der Forderungen kann durch ein Einschreiben oder durch eine gerichtliche Ladung des LSSPLV abgewendet werden.

Titel 5. - Aufsicht

2.5.101.

Die Sozialkontrolleure und Sozialinspektoren des LSSPLV sind mit der Kontrolle der Regelmäßigkeit der Einziehungen und Beitreibungen der Beiträge zuständig. Dazu verfügen sie über ein offizielles Dokument, das als Beweis für ihre Identifikation gilt, die sie bei jeder Inanspruchnahme während der Ausführung ihres Auftrags vorlegen müssen.

Die Mitglieder des LSSPLV-Inspektionsdienstes bieten den angeschlossenen Verwaltungen auch Auskünfte und Unterstützung, wenn sie bei der Vornahme ihrer Meldungen Schwierigkeiten begegnen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie:

- zu jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Zu den bewohnten Räumen haben sie nur Zutritt, wenn ihnen der Richter des Polizeigerichts dazu vorher die Genehmigung erteilt.
- jede Untersuchung, Kontrolle und Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden. Aus diesem Anlass können sie in der Tat:
 - o entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten, Gewerkschaftsmitglieder, Mitglieder der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze, Arbeitnehmer, Berechtigten, Sozialversicherten sowie jede andere Person, deren Vernehmung sie für erforderlich halten, über alle Fakten befragen, die im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht erforderlich sind;
 - o die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Plätzen befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen, und von denen sie redlicherweise vermuten können, dass sie Arbeitgeber, Angestellte oder Bevollmächtigte, Arbeitnehmer, Berechtigte oder Sozialversicherte sind, sowie von allen Personen, deren Erklärung sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten; dazu von diesen Personen verlangen, dass sie sich ausweisen oder versuchen, mit anderen Mitteln, einschließlich der Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen, die Identität dieser Personen zu ermitteln;
 - o sich vor Ort alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger mit sozialen Daten zur Einsicht vorlegen lassen, die infolge der Gesetzgebungen, über die sie die Aufsicht ausüben, erstellt, aufbewahrt oder gespeichert werden müssen, und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon machen oder sich diese gratis durch den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Verfügung stellen lassen oder sogar egal welche der genannten Informationsträger gegen Empfangsbescheinigung pfänden;
 - o sich vor Ort alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger mit sozialen Daten zur Einsicht vorlegen lassen, die infolge der Gesetzgebungen, über die sie die Aufsicht ausüben, erstellt, aufbewahrt oder gespeichert werden müssen, und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon machen oder sich diese gratis durch den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Verfügung stellen lassen oder sogar egal welche der genannten Informationsträger gegen Empfangsbescheinigung pfänden;
 - o Feststellungen durch Fotos, Film- und Videoaufnahmen.

Die Mitglieder des LSSPLV-Inspektionsdienstes haben das Recht, Auskünfte zu erteilen, um im Falle eines Verstoßes eine Frist zu setzen, innerhalb derer die Verwaltung ihre administrativen Verpflichtungen erfüllen muss, und um ein Protokoll anzufertigen. Bis



zum Nachweis des Gegenteils dient dieses Protokoll als Beweis, sofern innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Feststellung des Verstoßes eine Kopie vorgelegt wurde.

Bei der Ausübung ihrer Funktionen können die Mitglieder des LSSPLV-Inspektionsdienstes zur Unterstützung die Polizei einschalten.



Teil 3: Anwendungsbereich der Sozialen Sicherheit - Personal

Titel 1. Definitiv ernanntes und Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen

Kapitel 1. Vertragspersonal

A. Allgemein

3.1.101.

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

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

B. Minderjährige

3.1.102.

Arbeitnehmer, die während der Periode der Teilzeitschulpflicht kraft eines Arbeitsvertrags eingestellt sind, werden von der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer befreit.

Diese beschränkte Versicherungspflicht der Minderjährigen wird ab 01.01.2004 bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie achtzehn Jahre alt werden, angewandt. Ab dem darauf folgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

C. Berufseinarbeitungsvertrag

3.1.103.

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

Für einen Berufseinarbeitungsvertrag werden nicht berücksichtigt:

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

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



Nur die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellten Jugendlichen sind von der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer befreit. Sie werden dann gleichgestellt mit einem Teilzeitschulpflichtigen, der mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung eingestellt ist.

Kapitel 2. Vertragspersonal

A. Definitiv ernannte Personalmitglieder

3.1.201.

Definitiv ernannte Personalmitglieder sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung auf der Grundlage einer statutarischen Anstellung beschäftigt sind. Sie durchlaufen normalerweise eine Probezeit, nach der sie im Falle einer positiven Beurteilung eine definitive Ernennung erhalten. Die Rechte und Pflichten der definitiv ernannten Personalmitglieder sind in einer Satzung festgelegt, die von der lokalen Verwaltung aufgesetzt wurde und die von der Verwaltung einseitig geändert werden kann.

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

B. Praktikanten

3.1.202.

Ein Personalmitglied befindet sich während der Probezeit, die einer statutarischen Anstellung vorausgeht, zwar bereits in einem statutarischen Stand, aber er ist noch nicht definitiv ernannt. Für die Soziale Sicherheit wird er einem vertraglich angestellten Arbeitnehmer gleichgesetzt und unterliegt:

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

Die beschränkte Sozialversicherungspflicht gilt nur für definitiv ernannte Personalmitglieder.



Titel 2 - Erweiterungen

Kapitel 1: Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger

A. Allgemeines

3.2.101.

Die lokalen Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, genießen während der Ausübung ihres Mandates ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie einer Kranken- und Invalidenversicherung, der Arbeitslosenregelung und der Familienbeihilfenregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterliegen.

B. Anwendungsbereich

3.2.102.

Die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger war anfänglich den Bürgermeistern, den Schöffen und den Vorsitzenden der ÖSHZ vorbehalten.

Artikel 37quater des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer sieht vor, dass die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger ab 01.01.2007 angewandt werden kann auf alle Personen, die ein mit einem Gehalt vergütetes ausführendes politisches Mandat bei einer Gemeinde, einer ÖSHZ, einer Provinz, einem Gemeindeverband oder einer ÖSHZ-Vereinigung im Sinne von Kapitel XII des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 ausüben und ihre etwaigen Vertreter.

Dies bedeutet, dass neben den Bürgermeistern, den Schöffen und den ÖSHZ-Vorsitzenden auch folgende lokale Mandatsträger das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen können:

- die Vorsitzenden der Interkommunalen;
- die Vorsitzenden der ÖSHZ-Vereinigungen gemäß Kapitel XII des ÖSHZ-Gesetzes;
- die stellvertretenden Vorsitzenden der ÖSHZ;
- **die Deputierten der Provinzen.**

C. Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger

3.2.103.

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

Als solche gelten:

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

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



Falls diese Änderung zur Folge hat, dass der Betroffene für den Sektor Gesundheitspflege nicht mehr versichert ist, kann er zu diesem Zeitpunkt noch nachträglich das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger in Anspruch nehmen.

Folgende Personen können auf lokaler Ebene ein politisches Mandat bekleiden:

1. Arbeitnehmer und Beamte

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

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

Nur wenn der Umfang ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter in einer Weise beschränkt ist, dass sie an die Krankenkasse zusätzliche persönliche Beiträge selbst zahlen müssen – dies ist der Fall, wenn das Jahresbruttogehalt weniger als 4.936,80 EUR beträgt (für das Kalenderjahr 2006 indexierter Betrag) –, gelten diese Mandatsträger als nicht geschützt, weshalb sie ein ergänzendes Sozialstatut in Anspruch nehmen können.

2. Selbständige

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

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

Der Umstand, dass die Selbständigen in der Krankenversicherung nur gegen große Risiken abgesichert sind – für kleine Risiken müssen sie aus eigener Initiative eine ergänzende Versicherung abschließen –, hat übrigens nicht zur Folge, dass sie als nicht geschützt einzustufen sind. Selbständige haben übrigens keine Möglichkeit, das ergänzende Sozialstatut eines Mandatsträgers in Anspruch zu nehmen, weil dies günstiger ist als das Sozialstatut der Selbständigen.

3. Arbeitnehmer und Beamte mit unbezahltem Urlaub

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

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

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

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

4. Arbeitnehmer und Beamte, die eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung beanspruchen

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

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

5. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer

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

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

6. Arbeitsunfähige Selbständige

Auf Beschluss des Vertrauensarztes wird die Arbeitsunfähigkeit des Selbständigen während einer Periode von höchstens sechs Monaten zugunsten des Berechtigten weiter anerkannt, der im Hinblick auf seine Wiedereingliederung, eine andere selbständige Berufstätigkeit, eine Tätigkeit als Helfer oder gleich welche andere Berufstätigkeit aufnimmt.

Gemäß der Sozialversicherungsregelung betreffend die Selbständigen wird die Ausübung eines politischen Mandats nicht als Berufstätigkeit betrachtet. Hierdurch können arbeitsunfähige Selbständige während der ersten sechs Monate dieser Krankheit unter das Statut der Selbständigen fallen.

Dies bedeutet, dass ein arbeitsunfähiger Selbständiger während der Periode der Arbeitsunfähigkeit nur mit Zustimmung des Vertrauensarztes ein politisches Mandat ausüben kann. Falls der Selbständige nach sechs Monaten dieses politische Mandat noch immer ausübt, verliert er seine Eigenschaft der Arbeitsunfähigkeit und damit auch seinen Anspruch auf Leistungen im Sektor Gesundheitspflege. Nach sechs Monaten werden die arbeitsunfähigen Selbständigen daher als nicht geschützte lokale Mandatsträger eingestuft, die für ein ergänzendes Sozialstatut in Betracht kommen.

7. Parlamentarier

Weder die Mitglieder der Abgeordnetenversammlung noch des Senats noch die Mitglieder eines Regional- oder Gemeinderates verfügen über ein Sozialstatut. Nach der heutigen Regelung werden nur die persönlichen Beiträge, die sie in eine Krankenkasse einzahlen, um Anspruch auf Leistungen im Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und



Invalidenversicherung zu erhalten, von der gesetzgebenden Versammlung, der sie angehören, übernommen.

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

8. Pensionierte, Witwer und Witwen

Wenn ein pensionierter Arbeitnehmer, Beamter oder Selbständiger ein Mandat antritt, wird, ausgenommen für den Fall, dass er sich für eine Gehaltskürzung entscheidet, die Pensionszahlung vorübergehend ausgesetzt, weil das mit diesem Mandat verbundene Gehalt die Höchstgrenze der zulässigen Arbeit (7.276,05 EUR auf Jahresbasis) überschreitet.

Die vollständige Aussetzung der Pensionszahlung hat zur Folge, dass sie die Eigenschaft von Pensionierten verlieren und damit auch den Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung. In einem solchen Fall sind die pensionierten Arbeitnehmer, Witwer und Witwen als nicht geschützte lokale Mandatsträger einzustufen. Diese Regelung wird angewendet, unabhängig davon, dass die Pension auf der Grundlage einer vollständigen Laufbahn oder einer Laufbahn, die weniger als ein Drittel einer vollständigen Laufbahn beträgt, berechnet wurde.

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

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

9. System der Zurdispositionstellung für über 55-Jährige

Personalmitglieder aus dem Unterrichtswesen, die das System der Zurdispositionstellung für über 55-Jährige in Anspruch nehmen, sind einer Regelung unterworfen, die denen der Pensionierten sehr ähnlich ist (vgl. oben).

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

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

Ein am System der Zurdispositionstellung der über 55-Jährigen beteiligtes Personalmitglied des Unterrichtswesens, dessen Wartegeldzahlung ausgesetzt wird, ist daher ein nicht geschützter lokaler Mandatsträger, der das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen muss.

10. Arbeitslose und Frühpensionierte

Falls ein Arbeitsloser oder Frühpensionierter ein ausführendes Gemeindemandat antritt, wird kraft der geltenden Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit der Anteil des an das politische Mandat geknüpften Gehalts, der 269,92 EUR pro Monat überschreitet, vom

Betrag des Arbeitslosengeldes abgezogen werden. Jedoch behält der Mandatsträger unabhängig von der Höhe des Gehalts weiterhin eine Arbeitslosenunterstützung von mindestens 3,23 EUR pro Monat. Die Zahlung dieses garantierten Mindestbetrags sorgt dafür, dass der Betroffene seinen Sozialschutz beibehält, der mit dem Statut des Arbeitslosen verbunden ist. Arbeitslose und Frühpensionierte sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

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

11. Nicht berufstätige Personen

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

Dasselbe gilt für nicht berufstätige Personen, die vor Beginn eines lokalen politischen Mandats nicht abhängig waren und nur über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht Sozialschutz genossen (z. B. Hausfrauen). Infolge der Aufnahme des politischen Mandats und der dadurch entstehenden Einkünfte gelten sie nicht mehr als abhängige Person. Diese Regelung trifft nur für Personen zu, deren Bruttogehalt in einem Kalenderquartal nicht mehr als 1.798,10 EUR beträgt (am 01.08.2000 indexierter Betrag).

12. Personen mit Behinderung

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

Obwohl Behinderte in einem solchen Fall keine Unterstützung mehr erhalten, behalten sie ihren Sozialschutz für Gesundheitspflege bei, ohne dafür die Beiträge selbst zahlen zu müssen. Aufgrund der ärztlichen Anerkennung als Behinderte wird nämlich das Sozialstatut des Behinderten beibehalten. Behinderte sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Empfänger einer Beihilfe für Personen mit Behinderung (Ersatzeinkommen, Eingliederungsunterstützung oder Beihilfe zur Unterstützung von Betagten), die ein politisches Mandat auf lokaler Ebene ausüben, sind verpflichtet, den Dienst Beihilfe zur Unterstützung von Betagten (3c, Zwarte Lievevrouwstraat/Rue de la Vierge Noire, 1000 Brüssel) unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen, sofern die Höhe der Bezahlung für das Mandat einer Erhöhung seiner Einkünfte oder des gesamten Haushaltseinkommens um 20 % entspricht. Die Höhe der Beihilfen wird auf der Grundlage der Einkünfte der behinderten Person und der Personen, mit denen sie zusammenlebt, festgelegt.

13. Studenten

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

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

14. Mithelfender Ehepartner eines Selbständigen

Der mithelfende Ehepartner eines Selbständigen ist seit 01.07.2005 dem vollständigen Sozialstatut der Selbständigen (Maxi-Statut) unterworfen und muss spätestens 90 Tage nach Beginn der Tätigkeit der Sozialversicherungskasse beitreten, welcher der Ehepartner angeschlossen ist. Die Beiträge entsprechen denen eines Selbständigen im Hauptberuf, berechnet anhand der Einkünfte des mithelfenden Ehepartners, und sie genießen den vollwertigen oder vollständigen Sozialversicherungsschutz der Selbständigen: eigene Pension, Kindergeld, Gesundheitspflege, Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Mutterschaftsversicherung.

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

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

D. Das Sozialstatut

3.2.104.

Gemäß Artikel 37bis des Gesetzes vom 29.06.1981 unterliegen vorgenannte nicht geschützte lokale Mandatsträger durch die Gemeinde bzw. das ÖSHZ:

- der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege.
- der Arbeitslosenversicherung.
- der Kindergeldregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer.

Die hierfür geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Gehalts der Mandatsträger berechnet und dem LSSPLV auf der Grundlage der Sozialversicherungsmeldung mitgeteilt und bezahlt. Auf diesen Lohn wird auch der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit geschuldet. Der endgültige Betrag wird von der Steuerverwaltung festgesetzt.

Bürgermeister, Schöffen und ÖSHZ-Vorsitzende fallen weder in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors noch in den des öffentlichen Sektors. Dies bedeutet, dass es an der Gemeinde oder dem ÖSHZ liegt, diese Risiken für die Mandatsträger bei der Ausübung ihrer Funktionen abzusichern.

Artikel 112 des Gesetzes vom 27.12.2006 über sonstige Bestimmungen sieht die Möglichkeit vor, die Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors auf nicht geschützte Mandatsträger anzuwenden, aber es gibt noch keine königlichen Erlasse, die diese gesetzliche Bestimmung ausführen.

E. Verfahren

3.2.105.

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

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

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

3.2.106.

1. Urlaubsgeld und Jahresendprämie

Aufgrund von Artikel 70 und Artikel 274 § 5 des Flämischen Gemeindedekret und Artikel 38 des Gesetzes vom 08-07-1976 haben Bürgermeister und Schöffen ebenfalls Anspruch auf ein Urlaubsgeld und eine Jahresendprämie.

Gemäß dem Erlass der Flämischen Regierung vom 19.01.2007 werden dieses Urlaubsgeld und diese Jahresendprämie gemäß den Regeln berechnet, die für das Gemeindepersonal festgelegt sind.

Diese Vergütungen gelten nicht als Bestandteil des gesetzlichen Gehalts, weshalb keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.

Für das Urlaubsgeld der lokalen – geschützten und nicht geschützten – Mandatsträger wird jedoch der Ausgleichsbeitrag für die Pensionen geschuldet.

2. Ausgleichender Vorteil

Artikel 17, § 2 des Flämischen Gemeindedekrets vom 15.7.2005 ermächtigt die Gemeinde, das Gehalt eines Bürgermeisters oder Schöffen zu erhöhen, wenn dieser Bürgermeister oder Schöffe über andere gesetzliche oder vorschriftmäßige Besoldungen, Pensionen, Vergütungen oder Zulagen verfügt, die aufgrund des Gehalts, das er als Schöffe oder Bürgermeister erhält, gekürzt werden.

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

Dieser Ausgleichsbetrag gilt nicht als Bestandteil des Gehalts, weshalb keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.

Kapitel 2. Das Sozialstatut der Tageseltern

A. Allgemeines

3.2.201.

Der Königliche Erlass vom 18.03.2003 zur Ergänzung des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 und zur Festlegung besonderer Bestimmungen über die Entschädigung von Tageseltern bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten führte mit Wirkung vom 01.04.2003 ein Sozialstatut für Tageseltern ein, die einem anerkannten Dienst für Aufnahmefamilien angeschlossen sind, an die sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.



Der Erlass unterwirft die anerkannten und bezuschussten Tageseltern dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer. Sie werden als Arbeitnehmer eingestuft, ungeachtet dessen, dass sie keine Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne sind, weil sie nicht durch einen Arbeitsvertrag mit dem anerkannten Tagesdienst verbunden sind. Dieser Tagesdienst wird dennoch von der Sozialen Sicherheit als Arbeitgeber eingestuft.

Das bedeutet, dass die lokalen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, verpflichtet sind, im Hinblick auf die o. a. Tageseltern bestimmten sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen, wie jene, die sie für ihre eigenen Personalmitglieder erfüllen müssen. So müssen die Verwaltungen diesen Tageseltern ab dem zweiten Quartal 2003, das auf der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit anzugeben ist, die für Tageseltern geschuldeten persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit zahlen.

B. Anwendungsbereich

3.2.202.

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

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

C. Das Sozialstatut

3.2.203.

Auf der Grundlage des Königlichen Erlasses vom 18.03.2003 fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich folgender Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer:

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

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

1. Regelung der Ausfallentschädigungen

Der Königliche Erlass vom 26.03.2003 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, q) des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, sieht für Tageseltern eine besondere Arbeitslosenregelung vor.

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

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

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

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

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

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

2. Kindergeldregelung

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

3. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors, die durch das Gesetz vom 10.4.1971 über Arbeitsunfälle und die koordinierten Gesetze vom 3.6.1970 über die Entschädigung für Berufskrankheiten festgelegt sind.

Dies bedeutet, dass die lokalen Verwaltungen für die Tageseltern zur Deckung des Risikos von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen müssen und dass für den in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohn für Tageseltern ein Arbeitgeberbeitrag von 0,30% für den Fonds für Arbeitsunfälle geschuldet wird.

4. Gleichgesetzte Tage zur Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche

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

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



D. Verbindliche Angaben von Lohn und Arbeitszeit in der Sozialversicherungsmeldung

3.2.204.

1. Bestimmung der in der Quartalsmeldung anzugebenden Leistungen

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

Die (fiktive) Anzahl der Arbeitsstunden erhält man aus der Anzahl der vollständigen Betreuung, multipliziert mit 1,9.

1,9 ist das Verhältnis von 494 (= Anzahl der Arbeitsstunden, die ein Vollzeit Arbeitnehmer in der 38-Stundenregelung im Laufe eines Quartals maximal leistet) und 260 (= die dreimonatliche Höchstleistung eines Tageselterns, ausgedrückt in Betreuungstagen: das heißt 65 Arbeitstage in einem Quartal, multipliziert mit 4, angesichts dessen, dass dies die Höchstzahl der Kinder ist, für die ein Tagesvater/eine Tagesmutter anerkannt werden kann).

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

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

2. Bestimmung des in der Quartalsmeldung anzugebenden Lohns

Für die Tageseltern werden die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns berechnet und bezahlt. Dieser fiktive pauschale Stundenlohn entspricht dem Dreifachen des garantierten durchschnittlichen Mindesteinkommens, geteilt durch 494. Der Betrag dieses garantierten durchschnittlichen Monateinkommens, der an einen Schwellenindex gekoppelt ist, entspricht dem Betrag gemäß Artikel 3 des im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 43 vom 02.05.1988 und beträgt derzeit **1.283,91 EUR**

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

3. LSSPLV-Spreadsheet

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

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

E. Geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit

3.2.205.

Der Lohnbetrag der Tageseltern bildet die Berechnungsgrundlage für die zu zahlenden persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der für Tageseltern anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 42,24 % (13,07 % Arbeitnehmerbeitrag und 29,17 % Arbeitgeberbeitrag).

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

1. Ermäßigung der persönlichen Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Da die Sozialsicherheitsbeiträge für Tageseltern auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns von **7,80 EUR** berechnet werden, können sie eine Ermäßigung der persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge aufgrund der für Arbeitnehmer mit niedrigem Lohn geltenden Regelungen in Anspruch nehmen.

Angesichts der Tatsache, dass der fiktive Monatslohn eines Tagesvaters/einer Tagesmutter, der/die vollständige Monatsleistungen erbracht hat (= 164,67 Stunden), **das sind 1.283,91 EUR**, entspricht der Betrag der Ermäßigung stets **143 EUR** pro Monat für einen Tagesvater/eine Tagesmutter mit vollständigen Leistungen.

Hat der Tagesvater/die Tagesmutter nicht die vollständigen Monatsleistungen erbracht, wird der Betrag der Ermäßigung durch Multiplikation von **143 EUR** mit dem Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem betreffenden Monat festgestellt. Der Leistungsbruch ist das Verhältnis zwischen der (fiktiven) Anzahl der Arbeitsstunden des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem Monat und der Anzahl der Stunden entsprechend den vollständigen Monatsleistungen für eine Person, die tagsüber Kinder betreut (= 164,67 Stunden).

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

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

Der Betrag der Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen wird durch Multiplikation des Freibetrags mit dem Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge berechnet. Bevor die Tageseltern die vollständigen vierteljährlichen Leistungen erbracht haben (d. h. für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet sind), entspricht der anwendbare Freibetrag (F) dem Basisbetrag (= 2.270,01 EUR). Der Betrag der Befreiung beläuft sich daher auf 662,16 EUR pro Quartal.

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

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

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

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

Kapitel 3. Das Sozialstatut der Künstler

A. Allgemeines

3.2.301.

Die Artikel 170 bis 184 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 führen ab 01.07.2003 ein Sozialstatut für Künstler ein. Artikel 1 des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer unterwirft Künstler, die nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sind, dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer. Der Auftraggeber des Künstlers wird von der sozialen Sicherheit als fiktiver Arbeitgeber betrachtet.

Das bedeutet, dass die provinziellen und lokalen Verwaltungen, die Künstlern, an die sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, künstlerische Aufträge erteilen, dazu verpflichtet sind, in Bezug auf diese Künstler bestimmten sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen, wie jene, die sie für ihre eigenen Personalmitglieder erfüllen müssen. So müssen die Verwaltungen diesen Künstlern ab dem dritten Quartal 2003, das auf der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit anzugeben ist, die für Künstler geschuldeten persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit zahlen.

B. Anwendungsbereich

3.2.302.

Das Sozialstatut für Künstler ist auch auf die Personen anwendbar, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

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

Das Sozialstatut ist dagegen für folgende Personen nicht anwendbar:

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

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

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

Die Selbständigkeitserklärung wird erst in dem Augenblick zuerkannt, in dem der betreffende Künstler einen Antrag auf Mitgliedschaft einreicht. Künstler müssen dazu die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 26.06.2003 zur Festlegung der Zuerkennungsbedingungen und -modalitäten bezüglich der Selbständigkeitserklärung, die von bestimmten Künstlern beantragt wird, erfüllen. Künstler müssen nachweisen können, dass die sozioökonomischen Bedingungen, unter denen sie beschäftigt sind, für ihr Statut als Selbständige typisch sind, und im Besitz einer so genannten „Künstlerkarte“ sein. Es steht den Künstlern frei, das Statut des Selbständigen zu verlassen, um erneut als Arbeitnehmer beschäftigt zu werden.

C. Das Sozialstatut

3.2.303.

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

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

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

1. Kindergeldregelung

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

2. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen Künstler in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors, die durch das Gesetz vom 10.4.1971 über Arbeitsunfälle und die koordinierten Gesetze vom 3.6.1970 über die Entschädigung für Berufskrankheiten festgelegt sind.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen daher 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 % an den Fonds für Berufsunfälle zahlen.

3. Jahresurlaubsregelung

Künstler mit dem Sozialstatut fallen unter die koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub und werden aufgrund des o. a. genannten Programmgesetzes vom 24.12.2002 dem Landesamt für Jahresurlaub angeschlossen.

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

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

D. Geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit

3.2.304.

1. Für Künstler geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit

Die Entschädigungen, die Künstler für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, für den persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden. Der für Künstler anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 58,51 % (13,07 % Arbeitnehmerbeitrag und 45,44 % Arbeitgeberbeitrag).

Jedoch werden die auf diese Weise berechneten Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit gemäß der im Folgenden genannten Regelung gekürzt:

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Aufgrund von Artikel 37 quinquies des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer und des zu dessen Ausführung verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 23.06.2003 wird unter bestimmten Umständen ein pauschaler Anteil des durchschnittlichen Tageslohns oder des durchschnittlichen Stundenlohns der Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke vollbringen, von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit befreit. Diese Befreiung gilt auch für Arbeitnehmer, die mittels eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, der die Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke zum Ziel hat.

Die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit wird nur bewilligt, wenn der durchschnittliche Tages- oder Stundenlohn für die Beschäftigung des Künstlers mindestens dem fiktiven pauschalen Tageslohn bzw. Stundenlohn entspricht. Dieser fiktive pauschale Tageslohn entspricht dem Dreifachen des garantierten Mindesteinkommens, geteilt durch 65; der fiktive pauschale Stundenlohn dem Dreifachen des garantierten durchschnittlichen Mindesteinkommens, geteilt durch 494. Der Betrag dieses garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens, der an einen Schwellenindex gekoppelt ist, entspricht dem Betrag gemäß Artikel 3 des im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 43 vom 02.05.1988 und beträgt derzeit **1.283,91 EUR**.

Die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit beläuft sich daher auf **7,80 EUR des Stundenlohns oder 59,26 EUR des Tageslohns des Künstlers**.

E. Einrichtungen für Künstler

3.2.305.

1. Die Künstlerkommission

Der Künstlerkommission gehören Beamten des LSS und Beamten des LISVS an.

Ihre Aufgabe ist die Erteilung von Auskünften und Ratschlägen bezüglich der Anwendung der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder des Sozialstatuts für Selbständige auf unmittelbaren Antrag eines Künstlers oder eines Dritten. Ferner gibt diese Kommission gegebenenfalls eine Selbständigkeitserklärung ab und informiert



außerdem die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit, wenn ein Künstler zu Unrecht das Statut des Selbständigen wählt.

2. Das Sozialbüro für Künstler

Jeder Künstler, der unter Anwendung der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer beschäftigt ist, kann die Dienste des (anerkannten) Sozialbüros für Künstler (SBK) in Anspruch nehmen. In einem solchen Fall muss der Künstler beim Auftraggeber den Antrag stellen, den Lohn an das SBK zu überweisen. Die Agentur verbürgt sich daraufhin für die Vornahme der sozialen Meldungen und die Zahlung der Sozialsicherheitsbeiträge. Vor allem „gelegentliche Benutzer“, das heißt Künstler, die Leistungen für einen kurzen Zeitraum für verschiedene Auftraggeber erbringen, werden daraus großen Nutzen ziehen.

Wenn sich Künstler dafür entscheiden, dass ein SBK für einen bestimmten Auftrag die Arbeitgeberpflichten übernimmt (dazu besteht keine Verpflichtung), müssen sie den Auftrag vorher dem SBK bekannt geben. Jedoch müssen die SBK, ebenso wie alle anderen

Arbeitgeber, die Beschäftigung mittels der elektronischen Dimona-Meldung unverzüglich dem LSS melden.

Der Rückgriff auf die SBK beschränkt sich auf Fälle genehmigter Zeitarbeit, das heißt die Vollbringung einer künstlerischen Leistung und/oder gelegentliche Benutzer dieser Regelung. Gelegentliche Nutzer sind Auftraggeber, die kein anderes Personal beschäftigen oder nur selten einen Künstler beauftragen (z. B. für gelegentliche Auftritte in einem Café, oder ein Unternehmen, das einen Künstler um die Anfertigung eines Wandgemäldes im neuen Geschäftsraum ersucht).

Kapitel 4. Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder

A. Allgemeines

3.2.401.

Seit 01.08.1991 gilt ein besonderes System für definitiv ernannte Personalmitglieder, so dass sie im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Mutterschaftsgeld oder Entschädigungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung haben.

B. Betroffene Arbeitgeber

3.2.402.

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

C. Betroffene Arbeitnehmer

3.2.403.

In den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen die definitiv ernannten Personalmitglieder:

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

Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind jedoch:

- Personalmitglieder, die ihre Tätigkeiten nur nebenberuflich oder als Nebenbeschäftigung ausüben, neben einer anderen Aktivität, für die sie den Arbeitsbeschaffungs- und Arbeitslosenregelungen



sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen, unterworfen sind

- Personen, die das Pensionsalter erreicht haben oder die von Amts wegen mit sofortigem Pensionsanspruch entlassen werden
- Personalmitglieder, die selbst kündigen.

D. Gewährungsbedingungen

3.2.404.

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

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

E. Zahlung der Beiträge

3.2.405.

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

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

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

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

Hinweise:

- Die Arbeitnehmerbeiträge gehen zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, kraft des für den Betroffenen geltenden Statuts, zur Zahlung einer Prämie, Zulage oder Entschädigung aufgrund einer Entlassung oder einer zu wahrenen Kündigungsfrist. In diesem Fall gehen die durch den Arbeitnehmer geschuldeten Beiträge nur zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie den Betrag überschreiten, der auf Basis des gesetzlichen Beitragsprozentsatzes zu Lasten der eventuellen Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung aufgrund des Abgangs oder des für die Kündigungsfrist geschuldeten Gehalts einbehalten werden kann.
- Im Falle der Nichtigkeitserklärung oder des Widerrufs des Beschlusses, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, erstattet das LSSPLV nur die vom Arbeitgeber an das LSSPLV überwiesenen persönlichen Beiträge. Die Arbeitgeberbeiträge werden dagegen nicht zurückgezahlt.

F. Verpflichtungen des Arbeitgebers

3.2.406.

1. Verpflichtungen gegenüber einem entlassenen Personalmitglied

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

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

2. Verpflichtungen gegenüber dem LSSPLV

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

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

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

Kapitel 5. Ärzte in Ausbildung zum Facharzt

3.2.501.

Für Ärzte, die im Rahmen der gemäß Artikel 153, §4 des Gesetzes vom 09.08.1963 zur Einführung und Regelung der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung eine Ausbildung zum Facharzt absolvieren, können sich 3 Situationen einstellen, in denen sie in den Zuständigkeitsbereich des LSSPLV fallen:

- Sie sind bei einem dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus mit einem Arbeitsvertrag im Dienst; dann sind sie als vertragliche Arbeitnehmer den Regelungen betreffend Arbeitslosigkeit, Kranken- und Invalidenversicherung (Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen), Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen und Berufskrankheiten unterworfen.
- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an ein dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus gebunden und der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 unterworfen: Sie sind den Regelungen der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen), Kindergeld, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle unterworfen.

Hinweis: Die hier bezeichneten Ärzte in Ausbildung zum Facharzt fallen in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle des Privatsektors. Daher wird für die ihnen zuerkannten Entschädigungen dem LSSPLV ein Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % geschuldet. Das dem LSSPLV angeschlossene Krankenhaus ist daher verpflichtet, bei einer anerkannten Versicherungsgesellschaft, die gegen Zahlung einer Prämie das Arbeitsunfallrisiko deckt, einen Versicherungsvertrag abzuschließen.

- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an einen Praktikumsleiter in der Medizin gebunden. Sind beide in einer dem LSSPLV angeschlossenen Pflegeeinrichtung beschäftigt, so wird die Einrichtung als fiktiver Arbeitgeber betrachtet, der die Arbeitgeberpflichten der sozialen Sicherheit für Ärzte in Fachausbildung erfüllen muss. Es werden die gleichen Sozialversicherungsbeiträge wie jene, die unter dem vorausgegangenen Punkt genannt wurden, geschuldet.

Kapitel 6: Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates

3.2.601.

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

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

- der Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invalidenversicherung;
- der Sektor Kindergeld
- der Sektor Berufskrankheiten.

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



Titel 3 - Ausschlüsse

Kapitel 1. Freiwillige Feuerwehrleute

3.3.101.

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

Aufgrund von Artikel 17quater sind die Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten zuerkannt werden, von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sofern sie den Betrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschreiten. Der Betrag von 785,95 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird zu diesem Zweck am 01.01.2000 an den Schwellenindex 103,14 gekoppelt.

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

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

Die Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für regelmäßige Leistungen zuerkannt werden, unterliegen nicht den Sozialsicherheitsbeiträgen, soweit der indexierte Betrag von 902,82 EUR pro Quartal nicht überschritten wird. Bei Überschreitung dieses Schwellenwerts werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge für den Gesamtbetrag der gezahlten Entschädigungen und nicht nur für den über dem Schwellenwert liegenden Teilbetrag geschuldet.

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

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

Hinweis:

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



Kapitel 2. Studenten

3.3.201.

In Artikel 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 werden Studenten bezeichnet als Jugendliche ab einem Alter von 15 Jahren, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen und:

- am Vollzeitunterricht teilnehmen
- oder am Teilzeitunterricht unter folgenden Bedingungen teilnehmen:
 - o Sie arbeiten weder auf der Grundlage eines Teilzeitarbeitsvertrags noch auf der Grundlage eines Teilzeitpraktikumsvertrags
 - o Sie absolvieren keine Lehre auf der Grundlage eines Industrielehrvertrags oder Lehrvertrags des Mittelstands
 - o Sie erhalten kein Arbeitslosengeld
 - o Sie arbeiten nur während der Schulferien als Student.

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

- Der Vertrag über die Beschäftigung von Studenten muss für jeden Studenten gesondert schriftlich festgelegt werden, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Student seine Tätigkeit aufnimmt.

Zur einfacheren Kontrolle der Beschäftigung des Studenten muss eine Kopie des Vertrags innerhalb von 7 Tagen nach dem Beginn der Ausführung des Vertrags beim Inspektionsdienst des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung eingereicht werden, sofern für den Studenten keine Dimona-Meldung vorgenommen wurde.
- Die Beschäftigung des Studenten bei einem oder mehreren Arbeitgebern darf im Laufe eines Kalenderjahres 46 Arbeitstage nicht überschreiten.

Diese 46 Arbeitstage gliedern sich wie folgt: in 2 Beschäftigungsperioden: 23 Arbeitstage im Laufe der Monate Juli, August und September (= Sommerferien) und 23 Arbeitstage während der Perioden ohne Anwesenheitspflicht in den Lehranstalten, ausgenommen in den Monaten Juli, August und September (= außerhalb der Sommerferien).

Bei Überschreitung der maximalen Beschäftigungsdauer werden für die Beschäftigung des Studenten Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

- Erfolgt die Überschreitung bei ein und demselben Arbeitgeber, so sind der Student und der Arbeitgeber für die vollständige Periode der Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen.
- Erfolgt die Überschreitung bei einem der folgenden Arbeitgeber, so werden alle Leistungen, die der Student bei diesem Arbeitgeber erbracht hat, Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen. Die Arbeitsleistungen, die der Student bei einem anderen Arbeitgeber erbracht hat, bevor die Höchstzahl der Arbeitstage überschritten wurde, sind keinen Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen.

Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Situationen ein Student von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit ist, wenn er (in chronologischer Reihenfolge und nacheinander) bei Arbeitgeber A, B und/oder C beschäftigt ist:

1. und 2. Quartal	Urlaubsmonate (3. Quartal)	4. Quartal	Anzahl der Tage Befreiung von Beiträgen
> 23 Tage bei A	-	-	0
23 Tage bei A und 1 Tag bei B	-	-	23 Tage (bei A)
23 Tage bei A	23 Tage bei A	-	46 Tage



23 Tage bei A	> 23 Tage bei A	-	0
23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	-	23 Tage (bei A)
23 Tage bei A	23 Tage bei B und 1 Tag bei C	-	23 Tage (bei A) und 23 Tage (bei B)
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei A	23 Tage (bei B)
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei C	23 Tage (bei A) und 23 Tage (bei B)
-	23 Tage bei A	23 Tage bei A	46 Tage
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	23 Tage (bei A)
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei A	0
-	> 23 Tage bei A	1 Tag bei A	0
-	> 23 Tage bei A	1 Tag bei B	0
-	23 Tage bei A und 1 Tag bei B	1 Tag bei A	0
-	23 Tage bei A und 1 Tag bei B	23 Tage bei C	23 Tage (bei A)

Für die beitragsfreie Beschäftigung von Studenten ist jedoch ein Solidaritätsbeitrag zu entrichten.

Dieser Beitrag ist für die Beschäftigung in den Monaten Juli, August und September auf 7,5% des Studentenlohns festgelegt. Für die Beschäftigung außerhalb der Sommermonate ist der Studentenlohn einem Solidaritätsbeitrag von 12,5% unterworfen.

Kapitel 3. Betreuer

3.3.301.

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

- verantwortliche Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretende Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und Animatoren von soziokulturellen und Sportaktivitäten für Leistungen, die sie an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbringen.
- für Leistungen, die in Form einer Einführung, anschaulichen Vorträgen oder Lesungen nach 16.30 Uhr oder an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbracht werden.

Das Gleiche gilt, wenn die provinziellen und lokalen Verwaltungen Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren und dazu Personen als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter ausschließlich während der Schulferien einstellen. Unter „Schulferien“ versteht man die Weihnachts- und Osterferien, die Sommerferien (Juli, August, September), die Herbst- und Frühlingsferien.

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

- diese Aktivitäten werden im Laufe eines Kalenderjahres bei einem oder mehreren Arbeitgebern an nicht mehr als 25 Arbeitstagen erbracht.
- Vor jeder Beschäftigung meldet der Arbeitgeber diese der Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit, Büro 6c44, z.H(d). Vanhemelryck Steven, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40/20, 1040 Brüssel. Das Modell der Meldung wird durch Ministerialerlass vom 28.01.1988 festgelegt.

Hinweise:

- Findet die Beschäftigung an mehr als 25 Arbeitstagen statt, so werden für die vollständige Periode ab dem ersten Tag der Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.



- Eine verspätete Meldung bei der Sozialinspektion führt automatisch zur Anwendung der Sozialsicherheitsbeiträge. Sozialsicherheitsbeiträge werden für die Tage zwischen dem Beginn der Beschäftigung und dem Datum des Poststempels der letzten Meldung geschuldet.

Kumulierung von Ermäßigungen als Student und Betreuer.

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

- entweder als Student
- oder als Spielplatzbetreuer eingestellt werden.

Gemäß dem Königlichen Erlass vom 08.08.1997 zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 können diese Studenten sowohl an 25 Tagen als Betreuer beschäftigt werden als auch an 23 Tagen während der Sommerferien Arbeitsleistungen mit einem Studentenvertrag erbringen. Soweit die Ermäßigungsbedingungen für jede der beiden Beschäftigungen erfüllt werden, können sie die Ermäßigung für beide Aktivitäten kumulieren.

Kapitel 4. Ärzte

3.3.401.

Vertraglich angestellte und definitiv ernannte Ärzte, die in Pflegeeinrichtungen (Senioren- und Pflegeheime sind hier nicht Pflegeeinrichtungen gemäß dem Gesetz über Krankenhäuser, koordiniert am 07.08.1987, gleichgesetzt), Schul- und Berufsberatungsdienst, psycho-medizinisch-soziale Zentren oder Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind, sind grundsätzlich dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer unterworfen.

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

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

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

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



Kapitel 4. Freiwillige

3.3.501.

Artikel 17 quinquies des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 sieht eine Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen für Entschädigungen vor, die Freiwilligen zuerkannt werden, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

A. Freiwillige

3.3.502.

Ein Freiwilliger ist eine natürliche Person, die ihre Aktivitäten auf uneigennützig Weise, unbezahlt und in einem organisierten oder reglementierten Kontext ausübt. Es handelt sich mit anderen Worten um eine Person, die Gelegenheitsarbeit verrichtet, die von einem Auftraggeber organisiert wird.

Der Freiwillige darf jedoch in keiner beruflichen Beziehung zum Auftraggeber stehen. Er darf an den Auftraggeber nicht durch einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Anstellung oder einen Werkvertrag gebunden sein.

B. Auftraggeber

3.3.503.

Als Auftraggeber von Freiwilligen können auftreten: ein Klub, Verband, Verein, eine Anstalt, Behörde oder eine andere Organisation, die keinen Erwerbszweck anstrebt.

Daher können auch die provinziellen und lokalen Verwaltungen auf Freiwillige zurückgreifen.

C. Bezeichnete Aktivitäten

3.3.504.

Die Gelegenheitsarbeit muss im Rahmen sozialer, kultureller oder sportlicher Aktivitäten erfolgen. Es handelt sich unter anderem um folgende Aktivitäten:

- die Betreuung oder Begleitung von Kranken, Betagten, Kindern, Jugendlichen und sozial Schwachen.
- den Umweltschutz.
- die Organisation von Sportwettkämpfen und von sozialen und kulturellen Veranstaltungen sowie die Teilnahme an Wettkämpfen und Veranstaltungen.

D. Betrag der Entschädigungen

3.3.505.

Die dem Freiwilligen zuerkannten Entschädigungen dürfen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr betragen. Diese beiden Beträge sind an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Kalenderjahres angepasst.

Ab 01.01.2007 dürfen die Freiwilligenentschädigungen nicht mehr als 28,48 EUR pro Tag und 1.139,02 EUR pro Jahr betragen.

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

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



E. Verbot der Kumulierung mit Befreiungen als Student und Betreuer

3.3.506.

Aus dem Verbot der beruflichen Beziehung zwischen dem Freiwilligen und dem Auftraggeber folgt, dass Personen keine freiwilligen Aktivitäten mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen ausüben können für einen Auftraggeber, der sie im Laufe desselben Kalenderjahres als Student oder Betreuer (mit oder ohne Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen) beschäftigt.

Andererseits kann die Freiwilligenregelung ggf. auf Betreuer und Studenten anwendbar sein, deren Beschäftigung nicht den Befreiungsbedingungen von Artikel 17 oder 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entspricht, soweit die o. a. genannten Bedingungen erfüllt werden.

F. Keine Dimona-Meldung oder DmfAppl-Meldung

3.3.507.

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

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

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

Kapitel 6. Künstler als Freiwillige: Geringe Entschädigungsregelung

3.3.601.

Entschädigungen für Personen, die künstlerische Leistungen vollbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, gelten ab 01.07.2004 als Kostenentschädigungen, die von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit sind, sofern sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

A. Bedingungen bezüglich der zuerkannten Entschädigungen

3.3.602.

- die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 100 EUR pro Tag und Auftraggeber betragen. Wenn der Künstler im Laufe desselben Tages für mehrere Auftraggeber künstlerische Leistungen vollbringt und/oder künstlerische Werke produziert, kann die Tagespauschale mit der Anzahl der Auftraggeber für diesen Tag multipliziert werden.
- die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 2.000 EUR pro Kalenderjahr betragen.

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

Für das Jahr 2007 beträgt der Tagesbetrag 105,57 EUR und der Jahresbetrag 2.111,32 EUR.

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

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

B. Bedingungen bezüglich der Leistungstage

3.3.603.

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

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

C. Bedingungen bezüglich des Künstlers

3.3.604.

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

D. Verbot der Kumulierung mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige

3.3.605.

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

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

E. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung

3.3.606.

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



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

Kapitel 7. Teilzeitschulpflichtigen mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung

3.3.701.

Jugendliche, die während der Periode der Teilzeitschulpflicht mit einem von den Gemeinschaften und Regionen anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung im Rahmen des Teilzeit-Sekundarunterrichts eingestellt werden, sind von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit, ausgenommen des Arbeitgeberbeitrags von 0,05 % zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung.

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

Der Erlass der Flämischen Regierung vom 24.07.1996 gewährt Jugendlichen, die am Teilzeitunterricht teilnehmen, die Möglichkeit, sich an einem **Überbrückungsprojekt** zu beteiligen. Ein Überbrückungsprojekt ist eine begleitende praktische Ausbildung, die auf eine schnelle Eingliederung in das normale Arbeitsleben abzielt. Diese Arbeitslehrperiode beträgt maximal 40 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden.

Angesichts dessen, dass Jugendliche, die in einem Überbrückungsprojekt beschäftigt sind, als Teilnehmer eines Vertrags für sozialberufliche Eingliederung betrachtet werden, werden für die monatliche Ausbildungsvergütung, die sie erhalten, keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet, ausgenommen des Beitrags von 0,05 % zum FKAD.

Das Gleiche gilt für Jugendliche, die bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, mit einem **Berufseinarbeitungsvertrag** eingestellt werden. Die diesen Jugendlichen gewährte Entschädigung ist ebenfalls von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit, ausgenommen des Beitrags von 0,05 %. Die Befreiung endet nach dem vierten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird.

Teil 4: Berechnung von Beiträgen

Titel 1 - Der Lohnbegriff

Kapitel 1. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Sicherheit

A. Grundprinzip

4.1.101.

Die Beiträge für die Soziale Sicherheit werden auf der Grundlage des Arbeitnehmerlohns gemäß Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer berechnet.

Nach dieser Bestimmung umfasst der Lohn die geldwerten oder in Geldwerten darstellbaren Vorteile zu Lasten des Arbeitgebers, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung Anspruch hat. Ausgeschlossen sind jedoch:

- dem Urlaubsgeld
- Beträge als Ergänzung der Entschädigungen, die Arbeitnehmern durch die Anwendung der Gesetze bezüglich der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden
- Beträge als Ergänzung der Entschädigungen, die Arbeitnehmern durch die Anwendung der Gesetze bezüglich der Arbeitnehmerpension, der Kranken- und Invalidenversicherung, der Arbeitslosigkeit und der Familienbeihilfen geschuldet werden.

Als eine von Sozialsicherheitsbeiträgen befreite Ergänzung eines sozialen Vorteils gelten:

- Ergänzungen zum Arbeitslosengeld: wenn aus der Berechnung und den Gewährungsmodalitäten der Entschädigung hervorgeht, dass sie dazu dient, ein Arbeitslosengeld zu ergänzen. Dies bedeutet, dass bei der Auszahlung eines einmaligen Kapitals eine Rückzahlungsklausel vorgesehen ist, wenn die Wiederbeschäftigung des ehemaligen Arbeitnehmers vor dem Ende der durch das Kapital gedeckten Periode erfolgt.
- Ergänzungen zur Laufbahnunterbrechung: wenn aus der Berechnung der Entschädigung hervorgeht, dass sie dazu dient, die Unterbrechungszulage zu ergänzen und dass diese Ergänzung im Verhältnis zum früheren Lohn steht. Der Arbeitnehmer kann daher auf keinen Fall mehr erhalten, als er vor Beginn seiner Laufbahnunterbrechung verdient hat.
- Ergänzungen zur Pension: unter Berücksichtigung der normalerweise vorgesehenen Verpflichtungen bei Vertragsende. Ergänzungen zur Kranken- und Invalidenversicherung: Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber für sein Personal eine kollektive Krankenhausversicherung abschließt, deren Prämie er in vollem Umfang zahlt, oder wenn er die Prämie erstattet, die das Personalmitglied einer Versicherungsgesellschaft im Rahmen des Abschlusses einer individuellen Krankenhausversicherung selbst überwiesen hat.

Neben den oben genannten Ausschlüssen kommen für die Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge grundsätzlich alle Lohnelemente in Betracht.

Der König kann jedoch durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den Lohnbegriff für die Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge beschränken oder erweitern. Von dieser Möglichkeit hat er in den Artikeln 19, 19bis und 19ter des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 Gebrauch gemacht, die sowohl auf vertragliche Arbeitnehmer als auch auf statutarische Personalmitglieder Anwendung finden (= allgemeiner Lohnbegriff).

Daneben hat er einen gesonderten Lohnbegriff für definitiv ernannte Personalmitglieder im öffentlichen Dienst festgelegt (= Lohnbegriff für definitiv ernannte Personalmitglieder).

B. Der allgemeine Lohnbegriff

4.1.102.

Beiträge für die Soziale Sicherheit werden nicht nur für den eigentlichen Lohn, sondern auch für zahlreiche andere Vorteile geschuldet. Davon werden einige im Folgenden



aufgezählt. Diese Aufzählung ist selbstverständlich nur exemplarischer und keinesfalls umfassender Natur.

Darüber hinaus wird eine Reihe weiterer Vorteile und Entschädigungen per Gesetz ausdrücklich von der Berechnungsgrundlage der Sozialsicherheitsbeiträge ausgeschlossen. Diese sind zum großen Teil in den vorgenannten Artikeln 19, 19bis und 19ter des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 aufgezählt.

1. Der Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen Lohn

4.1.103.

Der Begriff des sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den eigentlichen Löhnen, Besoldungen oder Gehältern.
- dem Überstundenlohn.
- den Provisionen.
- dem Trinkgeld oder dem Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde.
- allen anderen Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden.
- den Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Gepflogenheit oder einer Satzung ergeben, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeiten gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss.
- den Prämien und Entschädigungen aller Art.
- dem Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen.
- den Beträgen, die als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt werden.
- dem Lohn, der für Abwesenheitstage aufgrund von Familienereignissen, staatsbürgerlichen Verpflichtungen oder Zivilaufträgen geschuldet wird.
- den Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen.

2. Der Sozialsicherheitsbeiträgen nicht unterworfen Lohn

4.1.104.

Der Begriff des nicht sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den Zuwendungen oder Großzügigkeiten.
- den Kosten zu Lasten des Arbeitgebers.
- die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- den Beträgen, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, nachzukommen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- den Beträgen, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und zwar in Höhe des durch den Minister der Sozialen Angelegenheiten festgelegten Betrags.
- den Entschädigungen der Mitglieder des Lehrpersonals oder anderen Personals für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen sowie Betreuung von Schülern beim Schülertransport, sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt (= neben- und nicht hauptamtlich).
- der Entschädigung, die 60% des Teils des Normallohns entspricht, der die Lohngrenze nicht überschreitet, die zur Berechnung der Kranken- und Invalidenversicherungsentschädigung für sieben Tage nach dem garantierten Wochenlohn in Betracht kommt, sowie die zusätzliche für dieselbe Periode – in Analogie zum kollektiven Arbeitsabkommen 12bis oder 13bis – durch eine dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung an ihre Personalmitglieder zu zahlende Entschädigung.
- die Beschaffung von Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine.

- den Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer geschuldet werden, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlich, vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nicht nachkommt, jedoch unter Ausschluss:
 - o der vom Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen Beendigung des unbefristeten Dienstverhältnisses wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist des noch nicht beendeten Teils derselben oder des befristeten Dienstverhältnisses oder für eine deutlich beschriebene Arbeit wegen Beendigung vor Ablauf der Kündigungsfrist oder Vollendung der Arbeit.
 - o der Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn der Arbeitsvertrag einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;
- des gesetzlichen doppelten Urlaubsgelds.
- der Beträge, die als tatsächliche Erstattung der Kosten gelten, die dem Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz entstehen, sowie Kosten für die Erstattung der Werbungskosten an den Arbeitnehmer (Entschädigungen für Strom, Heizung, Telefon usw.), für die der Arbeitgeber aufkommt.
- des Kilometerentschädigung, das dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in einer Höhe von maximal 0,15 EURO pro Kilometer gewährt wird.
- der monatlichen Prämie, die definitiv ernannten Personalmitgliedern gewährt wird, die die Frühpension einer halben Stelle gemäß Gesetz vom 10.04.1995 in Anspruch nehmen.

3. Sonderfälle

1. Mahlzeitschecks

4.1.105.

Die Provinzen und Gemeinden können kraft des Königlichen Erlasses vom 28.11.1990 über die Festlegung der allgemeinen Bestimmungen über die Zuteilung von Mahlzeitschecks an bestimmte Personalmitglieder der Provinzen und Gemeinden an ihre Personalmitglieder Mahlzeitschecks verteilen.

Der in Form eines Mahlzeitschecks gewährte Vorteil wird für die Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge grundsätzlich als Lohn behandelt. Mahlzeitschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Begriff „sozialversicherungspflichtiger Lohn“.

Der Vorteil in Form von Mahlzeitschecks wird dagegen nicht als Lohn behandelt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- die Anzahl der gewährten Mahlzeitschecks muss der Anzahl der Tage entsprechen, an denen der Arbeitnehmer normale effektive Arbeit, Überarbeit ohne Ausgleichsruhe, Überarbeit mit Ausgleichsruhe und andere Überarbeit mit Ausgleichsruhe vollbringt. Verwaltungen, in denen entweder für Voll- oder Teilzeitleistungen oder auch für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 anzuwenden, können diese Anzahl Tage berechnen, indem sie die Summe der normalen effektiven Arbeitsstunden, Überarbeit ohne Ausgleichsruhe, Überarbeit mit Ausgleichsruhe und andere Überarbeit mit Ausgleichsruhe, die der Arbeitnehmer während des Quartals erbracht hat, durch die normale Anzahl der Stunden pro Tag der Referenzperson in der Verwaltung teilen. Entsteht bei diesem Rechenvorgang eine Stelle hinter dem Komma, so wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Zahl die Höchstzahl der Tage, an denen die Referenzperson in der Verwaltung im Quartal arbeiten kann, überschreitet, ist sie auf letztere Zahl zu begrenzen.
- Mahlzeitschecks, die die Anzahl der Tage, an denen Leistungen erbracht werden, überschreiten, werden als Lohn betrachtet; wenn der Arbeitnehmer weniger Mahlzeitschecks erhält als die Anzahl der Tage, für die er Leistungen erbracht hat, wird der Arbeitgeberbeitrag für Schecks, die zu wenig empfangen wurden, als Lohn betrachtet wird. Um zu ermitteln, ob zu viel bzw. zu wenig



Mahlzeitschecks gewährt wurden, wird die Situation am Ende des ersten Monats berücksichtigt, der dem Quartal folgt, auf das sich die Mahlzeitschecks beziehen.

- Mahlzeitschecks werden dem Arbeitnehmer jeden Monat, ein- oder mehrmals, entsprechend der Anzahl der Tage in diesem Monat übergeben, an denen der Arbeitnehmer vermutlich tatsächlich Arbeitsleistungen erbringen wird; spätestens am letzten Tag des ersten Monats, der dem Quartal folgt, wird die Anzahl der Schecks auf die Anzahl der Tage abgestimmt, an denen der Arbeitnehmer während des Quartals Leistungen erbracht hat, wie im vorangegangenen Absatz festgelegt ist.
- der Mahlzeitscheck wird auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl der Mahlzeitschecks, Bruttobetrag der Mahlzeitschecks abzüglich des Arbeitnehmeranteils) auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumente vermerkt sind.
- Auf dem Mahlzeitscheck wird deutlich angegeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf 3 Monate begrenzt ist, gerechnet ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, auf den sich der Mahlzeitschecks bezieht, auch wenn der Arbeitnehmer diesen später erhält. Er darf ausschließlich zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden.
- Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck darf höchstens 4,91 EUR pro Mahlzeitscheck betragen.
- Der Arbeitnehmeranteil beträgt mindestens 1,09 EUR.

Zur Feststellung der Anzahl der Arbeitstage können 2 verschiedene Berechnungsmethoden angewandt werden.

Gemäß der Standardregelung verleiht jeder Tag, an dem der Arbeitnehmer effektive Arbeitsleistungen erbracht hat, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die er an diesem Tag gearbeitet hat, das Recht auf einen Mahlzeitscheck. Gemäß der Standardregelung kann für Ausgleichstage kein Mahlzeitscheck gewährt werden, weil für diese Tage keinen effektiven Arbeitsleistungen erbracht werden.

Neben der Standardregelung können sich die Arbeitgeber auch für die Pro-rata-Regelung entscheiden, wobei die Anzahl der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Mahlzeitschecks auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitsstunden ermittelt wird. In der Praxis akzeptiert das LSSPLV, dass alle provinziellen und lokalen Verwaltungen die Pro-rata-Regelung anwenden können.

Als sozialversicherungspflichtiger Lohn gelten die Mahlzeitschecks auch für die Tage, an denen der Arbeitnehmer eine Mahlzeit unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine erhält, es sei denn, die Mahlzeitschecks werden zu dem Zweck verwendet, diesen Vorteil in Anspruch zu nehmen.

Als Selbstkostenpreis für eine Mahlzeit in einer Kantine werden ab 01.01.2005 mindestens 4,91 EUR veranschlagt.

2. Das einfache Abgangsurlaubsgeld

4.1.106.

Ein Arbeitgeber, der die „Urlaubsregelung Privatangestellte“ anwendet, zahlt gemäß Artikel 46 des Königlichen Erlasses vom 30.3.1967 einem vertraglichen Arbeitnehmer, dessen Vertrag beendet wird, ein Abgangsurlaubsgeld in Höhe von 15,34 % des von ihm während des laufenden Urlaubsrechnungsjahres verdienten Bruttolohns. Falls der Arbeitnehmer den Urlaub, der sich auf das vorangegangene Dienstjahr bezieht, noch nicht genommen hat, zahlt ihm der Arbeitgeber außerdem 15,34 % des von ihm während des Urlaubsrechnungsjahres verdienten Bruttolohns.

Das Urlaubsgeld Dienstaustritt setzt sich zusammen aus:

- einem einfachen Urlaubsgeld: den Teil des Urlaubsgeld, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt und auf 7,67 % festgesetzt ist;
- ein doppeltes Urlaubsgeld: den Teil des Urlaubsgeld, der mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt und ebenfalls auf 7,67 % festgesetzt ist.



Das einfache Abgangsurlaubsgeld muss bezahlt werden:

- wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers endet
- wenn der Arbeitnehmer einberufen wird
- wenn die vollständige Laufbahnunterbrechung beginnt
- wenn sich die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers ändert und sich die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers verringert (die Bezahlung muss mit der Auszahlung des Lohns für den Monat Dezember des Jahres erfolgen, in dem die Verringerung der Arbeitsleistungen stattfindet).

Das einfache Abgangsurlaubsgeld eines vertraglichen Arbeitnehmers unterliegt – gemäß Artikel 23bis des Gesetzes vom 29.06.1981 – seit 01.01.2007 Sozialsicherheitsbeiträgen des Arbeitgebers, der es auszahlt (= Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst beendet), und nicht des darauf folgenden (neuen) Arbeitgebers, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt. Sozialsicherheitsbeiträge werden zu dem Zeitpunkt geschuldet, an dem das einfache Abgangsurlaubsgeld gezahlt wird. Der folgende (neue) Arbeitgeber schuldet lediglich Beiträge in Höhe des einfachen Urlaubsgelds, das er selbst ggf. zusätzlich zahlt.

Die Regelung **gilt nicht** für:

- die bezuschussten Vertragspersonalmitglieder bei den lokalen Verwaltungen in der Flämischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt
- Arbeitnehmer, die auf Grund von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Flämischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind
- zeitweilige Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 über zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung für Benutzer.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld, das an diese Arbeitnehmer gezahlt wird, ist von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit. Der folgende (nächste) Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, muss Beiträge auf den normalen Lohn bezüglich der Urlaubstage zahlen, der durch das einfache Abgangsurlaubsgeld gedeckt wird.

3. *Geschenkschecks*

4.1.107.

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

- Ein Gesamtbetrag von 35 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer, zuzüglich 35 EUR für jedes Kind zu Lasten des Arbeitnehmers (ein Arbeitnehmer ist für ein Kind unterhaltspflichtig, wenn er für dieses Kind Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld hat oder empfängt), wird nicht überschritten und dieser Betrag wird anlässlich des Nikolausfestes, von Weihnachten oder Neujahr gezahlt;
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt, sofern sie insgesamt 105,00 EUR im Jahr nicht überschreiten;
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten. Der Gesamtbetrag der Geldgeschenke oder Geschenkschecks muss in diesem Fall mindestens 105 EUR und darf höchstens 875 EUR betragen. Werden die oben genannten Beträge überschritten, so werden Sozialsicherheitsbeiträge auf den Gesamtwert erhoben.

Ebenso wenig zählen zum sozialversicherungspflichtigen Lohn: Prämien, die in Form von Sachgeschenken, Geldgeschenken oder Geschenkschecks gewährt werden



- anlässlich der Trauung des Arbeitnehmers ein Betrag in Höhe von maximal 200 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Sozialsicherheitsbeiträge nur auf die Differenz geschuldet.
- Anlässlich der Jubiläumsfeier, sofern sie anlässlich eines echten Jubiläums gewährt werden (z. B. 25- oder 50-jähriges Bestehen) und solche Prämien üblicherweise nicht gewährt werden (z. B. anlässlich des 5-jähriges Bestehens).

4. Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers

4.1.108.

Der Arbeitgeber kann zugunsten des Arbeitnehmers für die von ihm hergestellten/erbrachten oder verkauften Produkte und/oder Dienstleistungen einen Preisvorteil gewähren. Der Preisvorteil wird nicht als Lohn betrachtet und ist daher von den Sozialsicherheitsbeiträgen befreit, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Die Menge der verkauften Produkte oder erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Es ist ausdrückliche Aufgabe des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer auf diese Bedingung hinzuweisen.
- Es muss sich um einen Nachlass auf den normalen Preis eines Produkts oder einer Dienstleistung handeln. Der „Normalpreis“ ist der Preis, den der Arbeitnehmer 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; Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, anhand der notwendigen Beweisstücke den „Normalpreis“ eines Produkts oder einer Dienstleistung zu beweisen.
- Der Preisnachlass, der dem Arbeitgeber zusteht, darf 30 % des Selbstkostenpreises nicht überschreiten.

Ein größerer Preisnachlass ist zwar möglich, aber in einem solchen Fall wird der Teilbetrag des Nachlasses, der 30% des Normalpreises überschreitet, als Lohn betrachtet. Für diesen Teil des Preisvorteils werden daher Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

- Der endgültige Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis nicht unterschreiten. Trifft dies dennoch zu, so wird der Unterschied zwischen dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis und dem Selbstkostenpreis als Lohn betrachtet.

5. Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer

4.1.109.

Der Anteil des Arbeitgebers bei der Anschaffung eines Personalcomputers (PC) durch den Arbeitnehmer beträgt maximal 60% des Kaufpreises (zzgl. MwSt.) und gilt nicht als Lohn zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge.

Bei der Anschaffung eines solchen PC können gleichzeitig auch Peripheriegeräte, ein Drucker, ein Internet-Anschluss, ein Internetabonnement und die jeweils erforderliche Software erworben werden. Die Beihilfe des Arbeitgebers ist von Sozialsicherheitsbeiträgen befreit, sofern folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Die Beihilfe zugunsten des Arbeitnehmers beträgt pro Angebot höchstens 1.250 EUR (nicht indexiert). Für 20076 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1630 EUR.
- Die Befreiung des Arbeitgeberanteils wird nur gewährt, wenn der Kauf durch den Arbeitnehmer im Rahmen eines vom Arbeitgeber organisierten Plans erfolgt. Der Arbeitgeber darf nie selbst Eigentümer der verschiedenen Computerteile gewesen sein.
- Das Angebot des Arbeitgebers für die Beteiligung am Anschaffungspreis des PC muss im PC-Plan aufgenommen werden.



- Der PC-Plan muss mindestens folgenden Bedingungen entsprechen:
 - o In dem Plan müssen der gesamte PC, einschließlich aller Peripheriegeräte, des Drucker, der Internet-Anschluss und des Internetabonnements sowie der jeweils erforderlichen Software beschrieben werden;
 - o Der Plan legt fest, dass der Arbeitnehmer selbst bestimmen kann, das beschriebene Material ganz oder teilweise zu wählen (mit mindestens zwei Teilen).
 - o Der Arbeitgeberanteil muss für jedes Teil des Angebots angegeben werden;
 - o Der Arbeitgeberanteil kann nur beim Kauf des Materials im Neuzustand festgelegt werden.
 - o Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber eine für richtig bezeugte Abschrift der Kaufrechnung oder des Kaufbelegs überreichen. Diese Abschrift ist auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt.
 - o Die im PC-Plan enthaltenen Bedingungen sind für alle Arbeitnehmer gleich.
 - o Erst im Laufe des dritten Jahres nach der Anschaffung kann der Arbeitnehmer wieder auf ein Angebot des Arbeitgebers eingehen.

6. Sport- und Kulturschecks

4.1.110.

Der in Form von Sport- oder Kulturschecks gewährte Vorteil wird für die Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge grundsätzlich als Lohn behandelt.

Dagegen wird der Vorteil in Form von Sport- oder Kulturschecks ab 01.07.2006 nicht als Lohn behandelt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- die Gewährung des Sport-/Kulturschecks muss in einem Vereinbarungsprotokoll festgelegt sein, das auf Ebene des zuständigen Verhandlungsausschusses oder durch schriftliche individuelle Vereinbarung abgeschlossen wurde, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt.
- der Sport-/Kulturscheck muss auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt werden. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl und Betrag der Sport- und Kulturschecks), auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumente vermerkt sind.
- auf dem Sport-/Kulturscheck muss deutlich vermerkt sein, dass die Gültigkeitsdauer auf 15 Monate begrenzt ist, das heißt vom 1. Juli des Jahres der Ausstellung bis zum 30. September des darauf folgenden Jahres.

Die Ausstellung des Scheck ist nicht an einen bestimmten Zeitraum gebunden: Sie kann zu gleich welchem Zeitraum innerhalb eines Jahres stattfinden.

- auf dem Sport-/Kulturscheck muss deutlich angegeben sein, dass er nur angenommen werden darf von:
 - o Kulturveranstaltern (Museen, Theater, Kunstateliers...), die von der zuständigen Behörde anerkannt, genehmigt oder bezuschusst sind, oder
 - o Sportvereinen, für die es einen von der Gemeinschaftsbehörde anerkannten oder bezuschussten Verband gibt oder die zum nationalen Hockey-, Box-, Fußball oder Golfverband gehören.
- Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Sport-/Kulturschecks darf pro Arbeitnehmer nicht mehr als 100 EUR pro Jahr betragen.
- Die Sport-/Kulturschecks können ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.

Falls die Gewährung der Sport- und Kulturschecks nicht allen oben ausgeführten Bedingungen entspricht, werden sie als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt. Dies gilt auch – sogar wenn die Befreiungsbedingungen erfüllt sind – falls die Sport- und Kulturschecks als Ersatz oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder



anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.

7. Sachvorteile

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

Für einige Vorteile wird der Wert pro Tag pauschal festgestellt:

- Frühstück: 0,55 EUR
- Mittagessen: 1,09 EUR
- Abendessen: 0,84 EUR
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR.

Für andere Vorteile wird der Wert auf Jahresbasis pauschal festgelegt:

- ein durch den Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR;
- ein Internetanschluss und ein Internetabonnement: 60 EUR.

C. Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal

4.1.111.

Der sozialversicherungspflichtige Lohn wird für das definitiv ernannte Personal im Sinne von Artikel 30 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 festgelegt. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht für vertragliche Arbeitnehmer.

Grundsätzlich werden alle Zulagen, Prämien oder Entschädigungen für definitiv ernannte Personalmitglieder zum sozialversicherungspflichtigen Lohn gerechnet.

Gemäß dem oben genannten Artikel 30, §2, 4° werden bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Sicherheit nicht berücksichtigt: Zulagen, Prämien oder Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden (der Gehaltszuschlag ist in einem Erlass, einer Verordnung oder einer Satzung festzulegen und von der Aufsichtsbehörde vor dem oben genannten Datum zu genehmigen) und von denen am 01.01.1991 keine Beiträge für die Soziale Sicherheit einbehalten werden mussten.

Diese Bedingungen beziehen sich auf die Entschädigungen und nicht auf die Personalmitglieder. Deshalb werden von der einem neuen Personalmitglied gewährten Entschädigung keine Beiträge einbehalten, sofern diese Entschädigung von Beiträgen für die bereits im Dienst befindlichen Personalmitglieder befreit ist.

Unter „Gewährungsmodalitäten“ werden die Bedingungen verstanden, die die Zulage, Prämie oder Entschädigung festlegen, das heißt die Berechnungsweise der Zulage, Prämie oder Entschädigung sowie die Personalkategorien, für die sie gewährt werden. Jede Änderung dieser Modalitäten oder eines ihrer Aspekte nach dem 01.08.1990 wird als eine Änderung des Erlasses, der Verordnung oder der Satzung zur Festlegung dieser Modalitäten betrachtet. Deshalb wird die betreffende Entschädigung als neue Entschädigung betrachtet, die zu einer Einbehaltung von Sozialsicherheitsbeiträgen führt.

Als Änderungen der Gewährungsbedingungen gelten nicht:



- Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben. Entsprechen diese Erhöhungen nicht diesen Bedingungen, so werden davon Beiträge einbehalten.
- die Erhöhung der Zulagen, Prämien und Entschädigungen aufgrund der individuellen Situation des Personalmitglieds (infolge des Dienstalters, einer Beförderung usw.). Dies gilt für den Fall, dass die Gewährungsmodalitäten für Zulagen, Prämien und Entschädigungen an das Tarifgehalt des Personalmitglieds gekoppelt sind.
- die Tatsache, dass Überstunden ohne schriftliche Regelung vor dem 01.08.1990 und erst nach diesem Datum durch eine Regelung festgelegt wurden, um die bestehende Praxis anzunehmen, ohne dies auf irgendeine Weise zu ändern.
- die in Analogie zum Königlichen Erlass vom 23.10.1979 bestimmten Inhabern eines zu Lasten der Staatskasse besoldeten Amtes gewährte Jahresendzulage, die von der Verwaltung jährlich festgelegt wird.

Gemäß dem oben genannten Artikel 30 sind vom Anwendungsbereich des Begriffs des sozialversicherungspflichtigen Lohns befreit:

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen tatsächlicher Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- Haushalts- oder Ortszulage.
- Beträge und Vorteile aufgrund der Artikel 19, §2 und 19bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969.

D. Übersichtstabelle Beiträge für die Soziale Sicherheit

4.1.112.

	Definitiv ernanntes Personal	Nicht definitiv ernannte Personalmitglieder
Beitragspflichtiger Lohn	Grundsätzlich alles	Grundsätzlich alles
Nicht beitragspflichtiger Lohn	Artikel 19, §2, 19bis, 19ter und 30 (KE vom 28.11.1969)	Artikel 19, §2, 19bis, und 19ter (KE vom 28.11.1969)

Kapitel 2: Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Pensionsbeiträge der definitiv ernannten Personalmitglieder

A. Grundprinzip

4.1.201.

Aufgrund Artikel 8 des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen werden das Tarifgehalt sowie die Gehaltszuschläge, die für die Ausübung der Funktion, für die das Personalmitglied ernannt wurde, als inhärent betrachtet werden können, bei der Berechnung der Person des öffentlichen Sektors und folglich bei der Berechnung der Pensionsbeiträge berücksichtigt.

Von einem Gehaltszuschlag werden nur dann Pensionsbeiträge einbehalten, wenn dies bei der Berechnung der Pension in Betracht kommt.

In Artikel 8, §2 des Gesetzes vom 21.07.1844 findet man das umfassende Verzeichnis der bei der Pensionsberechnung zu berücksichtigenden Gehaltszuschläge, von denen folglich Pensionsbeiträge einbehalten werden. Die Zuschläge werden ab 01.07.1991 für Perioden berücksichtigt, für die sie tatsächlich gewährt wurden, und in Höhe des Betrages, der während dieser Periode zuerkannt wurde.

Dieses umfassende Verzeichnis kann durch einen Königlichen Erlass ergänzt werden.

B. Der Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn

4.1.202.

- das Tarifgehalt
- Gehaltszuschläge für Polizeipersonal und Feuerwehrleute:
 - o die Entschädigung für Polizeikommissare, die das Amt eines Mitglied der Staatsanwaltschaft ausüben, festgelegt durch das Gesetz vom 14.07.1956 zur Abänderung der Gesetzgebung über die Besoldung der Mitglieder der Staatsanwaltschaft bei den Polizeigerichten.
 - o der Gehaltszuschlag, der stellvertretenden Polizeikommissaren gewährt wird, die an einem Einsatzbereitschaftsdienst gemäß den bis 01.07.1991 geltenden Bestimmungen teilnehmen, das heißt der Zuschlag, der durch Rundschreiben des Minister des Innern vom 30.12.1971 über die Besoldungsregelung per 01.01.1971 für gewisse stellvertretende Polizeikommissare anwendbar ist, geändert u. a. durch die Rundschreiben vom 19.01.1973, vom 09.01.1974 und den Rundschreiben POL 25 vom 06.12.1986 und POL 34 vom 03.10.1989.
Für stellvertretende Polizeikommissare mit Anspruch auf Gehaltszuschlag kann auf der Grundlage der bestehenden Gesetzgebung vom 01.07.1991 der Zuschlag auch nach Inkrafttreten von POL 44 vom 22.02.1993 über den Bereitschaftsdienst bei der Gemeindepolizei und die Entschädigung für unregelmäßige Leistungen bei der Festsetzung des durchschnittlichen Gehalts, das bei der Pensionsberechnung als Grundlage dient, weiter berücksichtigt werden.
Für stellvertretende Polizeikommissare, die nur aufgrund des Inkrafttretens von POL 44 einen Gehaltszuschlag erhalten, wird der Gehaltszuschlag bei der Pensionsberechnung jedoch nicht berücksichtigt.
 - o alle Gehaltszuschläge, die unabhängig von der Gesetzesgrundlage dem Leiter des Feuerwehrdienstes jährlich gewährt werden, einschließlich des Zuschlags, der dem Leiter der Feuerwehrdienste X, Y und Z gewährt wird.
 - o der Gehaltszuschlag für Feldhüter im Dienst in einer Gemeinde mit über 4.000 Einwohnern, in denen kein Polizeikommissar im Amt ist.
 - o der jährliche Gehaltszuschlag, festgelegt durch Königlichen Erlass vom 20.06.1994 über die allgemeinen Bestimmungen zur Besoldung des Personals der Gemeindepolizei und der öffentlichen Feuerwehrdienste, der den Inspektoren und Hauptinspektoren der Polizei in der Eigenschaft von Gerichtspolizeioffizieren, Hilfsbeamten des Prokurators des Königs gewährt wird, gemäß Rundschreiben POL 45 vom 21.05.1993.
- die Entschädigung, die für Leistungen gewährt wird, mit denen die für das reibungslose Funktionieren des Dienstes in einer Gemeinde zuständigen Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle (unabhängig von der Form der Gewährung) beauftragt werden.
- die Gehaltszuschläge, die Personalmitgliedern der lokalen Verwaltungen in Anwendung der Ziffern 6.2 und 6.3 der Sozialcharta – Harmonisierung des Verwaltungsstatuts und der allgemeinen Revision der Tarife des Personals der örtlichen Dienste der Region Brüssel-Hauptstadt – vom 28.04.1994 gewährt werden.
- die Gehaltszuschläge, die dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal, dem damit gleichgesetzten Personal und ab 01.07.2000 dem heilhilfsberuflichen Personal der lokalen Verwaltungen, für außerordentliche Leistungen gemäß den Bestimmungen des Rundschreibens des Ministers der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 gewährt werden. Es betrifft die Nacht- und Sonntagsarbeit, die Arbeit an Werk- und Feiertagen sowie abwechselnde oder unterbrochene Dienste.

Dies gilt unter anderem für:

- den Gehaltszuschlag von 10%, der auf der Grundlage des realen Jahresgehalts berechnet wird und am 12.06.1991 auf 11% erhöht wurde, und zwar unabhängig davon, ob zwei der drei oben genannten außerordentlichen Leistungen erfüllt werden.
- die Stundenentschädigung von 0,81 EUR (nicht indexiert) für Nachtdienst.



- die Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, mittels einer Erhöhung von 25%, 100% oder 125% je nachdem, ob die Stunden an einem Werktag, Sonn- oder Feiertag erbracht werden.
- die Entschädigung von 1,12 EUR (nicht indexiert) je tatsächlich geleisteter Stunde an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, die Personalmitgliedern der öffentlichen Erholungs- und Pflegeheime und der öffentlichen Seniorenheime gewährt werden (siehe Rundschreiben des LIKIV vom 17.07.1992).
- die Funktionszulage von 4 bis 12%, die Hauptkrankenpflegern, Krankenpfleger-Dienstleitern und damit gleichgesetztem medizinischen Hilfspersonal kraft der Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991 oder 01.06.1992 gewährt werden.
- die dem Pflege- und Betreuungspersonal und dem damit gleichgesetzten Personal im Rahmen der Maßnahmen zum Laufbahnende und zur Arbeitszeitverkürzung gewährte Prämie.

Hinweise:

- die nach dem 31.12.1998 eingeführten Erhöhungen der oben genannten Zulagen werden bei der Festlegung des Referenzgehalts für die Pensionsberechnung nicht berücksichtigt.
- falls der Betreffende während der Referenzperiode einen der Diensttätigkeit entsprechenden Urlaub genommen hat, in Bereitschaft mit Wartegeld gestellt wurde oder eine Laufbahnunterbrechung in Anspruch genommen hat und falls dadurch sein Gehaltszuschlag im gleichen Maße, wie sein Gehalt, gekürzt oder ausgesetzt wurde, so wird der zu berücksichtigende Betrag des Zuschlags, den der Betreffende als Gehalt in Empfang genommen hat, nicht gekürzt oder ausgesetzt.

C. Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn

4.1.203.

Es gelten nicht als Lohn, der Pensionsbeiträgen unterworfen ist, (unter anderem) :

- Haushalts- oder Ortszulage
- Überstunden
- Zulagen für außerordentliche Leistungen (Nacht- oder Sonntagsleistungen), die anderen als dem Pflege- und Betreuungspersonal gewährt werden.
- Zulagen für die Ausübung eines höheren Amtes.
- Jahresendzulage.
- Entschädigungen für die Kenntnis einer zweiten Landessprache.
- Urlaubsgeld.
- Vorteil in Form einer Bekleidungszulage.
- Mietzulagen.
- Entschädigungen für Fahrt- und Aufenthaltskosten.
- Zulage für gefährliche, gesundheitsschädliche oder lästige Arbeiten gemäß Königlichem Erlass vom 17.11.1976.
- folgende Entschädigungen für Polizeipersonal und Feuerwehrleute:
 - o Zulage für Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit, die dem Personal der Gemeindepolizeidienste und der öffentlichen Feuerwehrdienste gewährt wird und die im Königlichen Erlass vom 20.06.1994 dargelegt wird.
 - o Gehaltszuschlag, der Berufsleutnanten und Berufsunterleutnanten der Feuerwehr im Bereitschaftsdienst gewährt wird.
 - o Entschädigung für den Bereitschaftsdienst, die dem Polizeipersonal aufgrund der Erlasse der Wallonischen Regierung vom 16.09.1993 und vom 14.07.1994 und aufgrund der Ministerieller Erlasse vom 16.12.1993 und 19.12.1994 gewährt wird.
 - o Gehaltszuschlag, der Offizieren der Gemeindepolizei, die an Bereitschaftsdiensten teilnehmen, gewährt wird, wie im Rundschreiben POL 44 vom 22.02.1993 dargelegt.



- o Diplomzulage, die bestimmten Personalmitgliedern der öffentlichen Feuerwehrdienste und der Gemeindepolizei kraft des Königlichen Erlasses vom 20.06.1994 gewährt wird.

D. Sachvorteile

4.1.204.

Sachvorteile (Wohnung, Heizung, Strom usw.) werden bei der Berechnung der Pension nicht berücksichtigt, es sei denn, sie werden Personalmitgliedern gewährt, die in der Eigenschaft als Hausmeister definitiv ernannt wurden. Für diese definitiv ernannten Hausmeister kommen Sachvorteile gemäß den genaueren Bestimmungen in Betracht, die im Königlichen Erlass vom 30.11.1950 über die Unterbringung verschiedener Kategorien des vom Staat besoldeten Personals und im Königlichen Erlass vom 29.04.1965 über die Bewertung der Naturalbezüge der Hausmeister bei den verschiedenen Ministerien und Einrichtungen, die zu diesen Ministerien gehören, festgelegt sind.

Es muss unterschieden werden zwischen:

- definitiv ernannten Hausmeistern, die ausschließlich Sachvorteile erhalten und für die diese Vorteile mit einer Gehaltstabelle übereinstimmen. Sachvorteile werden am 01.01.2006 pauschal auf 1.635,26 EUR festgesetzt (d.h. 12,5% des durchschnittlichen Gehalts des Boten-Kämmerers) und sind Pensionsbeiträgen unterworfen.
- definitiv ernannten Hausmeistern, die neben den Sachvorteilen auch noch eine Besoldung als Haushälter erhalten, die sich aus einer Gehaltsskala ergibt: die Pension wird ausschließlich nach dem Tarifgehalt berechnet.

Wenn der Hausmeister neben den Sachvorteilen kein Tarifgehalt, sondern nur einen Gehaltszuschlag erhält, werden bei der Pensionsberechnung ausschließlich die Sachvorteile (= Pauschale von 12,5% des Gehalts) berücksichtigt. Der Gehaltszuschlag wird bei der Berechnung der Pensionsbeiträge nicht berücksichtigt.

E. Übersichtstabelle Pensionsbeiträge

4.1.205.

	Definitiv ernanntes Personal
Beitragspflichtiger Lohn	Limitative Liste Artikel 8 Gesetz vom 21.07.1844
Nicht beitragspflichtiger Lohn	Alles außer der limitativen Liste Gesetz vom 21.07.1844

Titel 2 - Dem LSSPLV geschuldete Beiträge

Kapitel 1: Beiträge zum allgemeinen Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer

A. Allgemeines

4.2.101.

Auf der Grundlage des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Abänderung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer sowie des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer werden für die dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber und für die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer Beiträge für die soziale Sicherheit geschuldet. Diese Beiträge werden auf der Grundlage der Bruttobesoldungen der Arbeitnehmer (= Lohn vor Steuerabzug) berechnet.

Der Prozentsatz der für den Lohn geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge wird durch die Regelungen der sozialen Sicherheit festgelegt, denen der Arbeitnehmer unterworfen ist. Es sind jedoch nur Beiträge für Regelungen zu zahlen, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Sozialleistungen eröffnen können.

Deshalb ist zu unterscheiden zwischen dem vertraglich angestellten und dem definitiv ernannten Personal der provinziellen und lokalen Verwaltungen.

B. Vertragspersonal

4.2.102.

Die vertraglich angestellten Personalmitglieder fallen in folgende Sektoren der allgemeinen Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer, für die im Folgenden genannte Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden:

- die obligatorische Kranken- und Invalidenversicherung:
 - o Sektor Entschädigungen:
 - persönlicher Beitrag: 1,15%
 - Arbeitgeberbeitrag: 2,35%
 - o Sektor Gesundheitspflege:
 - persönlicher Beitrag: 3,55%
 - Arbeitgeberbeitrag: 3,80%
- das System der Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer:
 - o persönlicher Beitrag: 7,50%
 - o Arbeitgeberbeitrag: 8,86%
- Arbeitslosigkeit:
 - o persönlicher Beitrag: 0,87%
 - o Arbeitgeberbeitrag: 1,46%

C. Definitiv ernannte Personalmitglieder

4.2.103.

Für definitiv ernannte Personalmitglieder wird nur der Beitrag für den Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invalidenversicherung geschuldet, das heißt ein persönlicher Beitrag von 3,55% und ein Arbeitgeberbeitrag von 3,80%.

Kapitel 2: Die Beiträge zur Sozialen Sicherheit im lokalen Sektor

4.2.201.

Aufgrund der Artikel 18 und 18bis des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 zur Ausführung von Kapitel I, Abschnitt 1 des Gesetzes vom 01.08.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen sind die dem LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen



Verwaltungen verpflichtet, bezüglich Zuwendungen für Kinder und bei Berufskrankheiten Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

A. Beitrag für den Sektor Kindergeld

4.2.202.

Die angeschlossenen Verwaltungen zahlen für ihr Personal einen Arbeitgeberbeitrag von 5,25% zur Kindergeldregelung, das aufgrund des sozialversicherungspflichtigen Lohns berechnet wird.

Dieser Beitrag richtet sich an die Kindergeldkasse des LSSPLV zur Finanzierung des Kindergelds, das für Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen gezahlt wird.

B. Beitrag für den Sektor Berufskrankheiten

4.2.203.

Die angeschlossenen Verwaltungen zahlen für ihr Personal einen Arbeitgeberbeitrag von 0,17% für die Regelung für Berufskrankheiten, der ebenfalls auf der Grundlage des sozialversicherungspflichtigen Lohns berechnet wird.

Dieser Beitrag richtet sich an den Fonds für Berufskrankheiten zur Finanzierung der Entschädigungen, die aus dem Fonds für Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen gezahlt werden.

Titel 3 – Die Pensionsregelungen der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen

4.2.301.

Pensionsbeiträge werden dem LSSPLV von den Verwaltungen geschuldet, die für ihr definitiv ernanntes Personal einer der 3 folgenden gemeinsamen Pensionsregelungen angeschlossen sind:

- der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (= Pool 1)
- dem System der Neumitglieder des Landesamtes (= Pool 2)
- dem Pensionsfonds der integrierten Polizei (= Pool 5).

Der Pensionsbeitrag setzt sich aus einem festen persönlichen Anteil von 7,5% des Lohns des definitiv ernannten Personalmitglieds und einem variablem Arbeitgeberanteil zusammen.

Für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (= Pool 1) und das System der Neumitglieder des Landesamtes (= Pool 2) legt der Verwaltungsausschuss des LSSPLV im Lauf des Monats Oktober jeden Jahres den Beitragsprozentsatz des Arbeitgeberanteils fest, der im folgenden Kalenderjahr angewandt wird. Der Arbeitgeberanteil des Pensionsbeitrags, den die 196 lokalen Polizeizonen an den Pensionsfonds der integrierten Polizei (= Pool 5) zahlen müssen, entspricht dem Beitragsatz für Pool 1.

Der Pensionsbeitrag der Arbeitgeber ist für das Jahr 2007 festgelegt auf:

- 2 0% für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (= Pool 1),
- 20 % für den Pensionsfonds der integrierten Polizei (= Pool 5),
- 27 % für das System der Neumitglieder des Landesamtes (= Pool 2).



Kapitel 4: Sonstige Beiträge

A. Lohnmäßigungsbeitrag

4.2.401.

Dieser Beitrag wird von jedem dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber für dessen Personalmitglieder erhoben, die zumindest den Sozialsicherheitsbeiträgen zu einem der folgenden Systeme unterworfen sind:

- dem System der Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer.
- der Regelung der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Gesundheitspflege oder Entschädigungen).
- der Arbeitslosenregelung.

Dieser Arbeitgeberbeitrag entspricht:

- 5,67 % des sozialversicherungspflichtigen Lohns des Arbeitnehmers.
- 5,67 % des Gesamtbetrags der Arbeitgeberbeiträge, die für die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer geschuldet werden, einschließlich des Beitrags für die Regelung der Familienbeihilfen und des Beitrags für Berufskrankheiten. Für Arbeitnehmer, die den Gesetzen vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer unterworfen sind, wird der Lohnmäßigungsbeitrag um weitere 0,40 % erhöht.

Der Erlös dieses Beitrags ist bestimmt für:

- BVA im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986. die Kindergeldkasse des LSSPLV zur Finanzierung des Kindergelds für dieses Personal.
- die übrigen Personalkategorien. die Globalverwaltung.

B. Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslosigkeit

4.2.402.

Einen Arbeitgeberbeitrag von 1,69% (1,60% + 0,09% Lohnmäßigung), berechnet für den Lohn des Arbeitnehmers, schuldet jeder Arbeitgeber für die Arbeitnehmer, die den am 28.06.1971 koordinierten Gesetzen über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer unterworfen sind. Der Erlös dieses Beitrags ist für die Globalverwaltung bestimmt.

Arbeitgeber, die am 30. Juni des vorausgegangenen Kalenderjahres weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigten, schulden diesen Beitrag nicht.

Bei der Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer werden auch diejenigen mitgerechnet, deren Beschäftigung aufgrund von Krankheit oder Unfall, soweit die Dauer der Aussetzung nicht mehr als 12 Monate beträgt, Schwangerschafts- oder Geburtsurlaub, teilweiser oder vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Wiedereinberufung ausgesetzt ist. Für Personen, die nach dem 30. Juni des Referenzjahres Arbeitgeber geworden sind, wird die Anzahl der Arbeitnehmer berücksichtigt, die am letzten Tag des Quartals beschäftigt sind, in welchem die erste Einstellung erfolgte.

C. Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit

4.2.403.

Seit 01.04.1994 gibt es einen Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit zu Lasten aller Arbeitnehmer oder Gleichgesetzten, die der Sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unterworfen sind. Dieser Beitrag ist eine Steuer, deren Betrag auf der Grundlage des jährlich versteuerbaren Nettoeinkommens der Familie festgelegt wird.

Zur schnelleren Einziehung des Beitrags werden von diesem jährlichen Beitrag monatliche Vorschüsse einbehalten, die aufgrund des Quartalslohns berechnet werden, der zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge herangezogen wird. Die Verwaltung der



Direkten Steuern legt den endgültig geschuldeten Betrag mittels Bestimmung des Einkommens des Beitragspflichtigen fest. Da der Quartalslohn erst am Ende des jeweiligen Quartals genau bekannt ist, kann der monatliche Einbehaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken. Die dem LSSPLV überwiesenen Beträge sind daher als Vorschüsse zu betrachten, die auf den tatsächlich geschuldeten Jahresbetrag anzurechnen sind.

Der einbehaltene Betrag wird wie folgt festgelegt:

- Wenn der dreimonatlich gemeldete Lohn im Bereich von 3.285,29 EUR bis 5.836,14 EUR liegt und der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, werden pauschal 9,30 EUR einbehalten.
- Wenn der pro Arbeitnehmer dreimonatlich gemeldete Lohn im Bereich von 5.836,14 EUR bis 6.570,54 EUR liegt und der Monatslohn im Bereich von 1.945,38 EUR bis 2.190,18 EUR: werden 7,6% des Teils oberhalb von 1.945,38 EUR einbehalten, und zwar mindestens 9,30 EUR pro Person und Monat, wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat.
- Wenn der pro Arbeitnehmer dreimonatlich gemeldete Lohn im Bereich von 6.570,55 EUR bis 18.116,46 EUR liegt, werden 18,60 EUR einbehalten, zuzüglich 1,1% des Teils des Monatslohns, der oberhalb von 2.190,18 EUR liegt, falls der Monatslohn im Bereich von 2.190,19 EUR bis 6.038,82 EUR liegt. Wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, dürfen nicht mehr als 51,64 EUR pro Monat einbehalten werden.
- Wenn der pro Arbeitnehmer dreimonatlich gemeldete Lohn über 18.116,46 EUR liegt:
 - o werden 51,64 EUR pro Monat für Personen einbehalten, deren Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat.
 - o werden 60,94 EUR pro Monat für Alleinstehende oder für Personen einbehalten, deren Ehepartner keine Berufseinkünfte hat.

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

Ab 01.01.2004 werden Mitbewohner mit Verheirateten gleichgesetzt, sodass eine Person, die gesetzlich mit einer anderen Person zusammenlebt, mit einem Ehepartner gleichgesetzt wird.

D. Beitrag bezüglich der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie

4.2.404.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen beim LSSPLV jährlich einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag für jedes Personalmitglied einzahlen, das am 31. März des Referenzjahres zum Personalbestand gehörte ungeachtet dessen, ob das Personalmitglied Vollzeit- oder Teilzeitleistungen erbringt, und ungeachtet des administrativen Status oder Zustands (aktiver Dienst, Disponibilität, Laufbahnunterbrechung, unbezahlter Urlaub), ungeachtet der Dauer der Beschäftigung und ungeachtet dessen, ob dieses Personalmitglied sozialversicherungspflichtig ist.

Zum Personalbestand gehören:

- definitiv ernanntes Personal
- auf Probe ernanntes Personal
- Vertragspersonal
- bezuschusstes Vertragspersonal
- nicht bezuschusstes Lehrpersonal.

Der Beitrag zur Gewerkschaftsprämie wird nicht geschuldet für:

- vor dem 31. März des Referenzjahres aus dem Dienst ausgeschiedene Personalmitglieder oder nach diesem Datum eingestellte Arbeitnehmer.
- Mitglieder des Lehrpersonals, deren Besoldung vollständig zu Lasten der Gemeinschaft geht (bezuschusstes Lehrpersonal)
- freiwillige Feuerwehrleute
- Personen, die nicht die Eigenschaft eines Personalmitglieds haben
 - o Ärzte in Ausbildung zum Facharzt
 - o Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates
 - o nicht geschützte lokale Mandatsträger
 - o Künstler
 - o Tageseltern.

Der Betrag des Beitrags entspricht 46,55 EUR pro Jahr und je Personalmitglied für das Referenzjahr 2006 und für jedes Folgejahr. Die Eintreibung des Beitrags erfolgt mit der Rechnung vom Monat Dezember des Referenzjahres und ist am 5. Januar des Jahres, das auf das Referenzjahr folgt, zahlbar. Zum Beispiel wird das Referenzjahr 2006 mit der monatlichen Rechnung des Monats Dezember 2006, die zum 05.01.2007 zahlbar ist, eingezogen.

E. Besondere Einbehaltung auf (doppeltes) Urlaubsgeld

4.2.405.

- A) Vertraglich angestellte Personalmitglieder, die der Jahresurlaubsregelung des Privatsektors unterworfen sind, das heißt den Gesetzen vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer, schulden einen persönlichen Beitrag von 13,07% des doppelten Urlaubsgeldes.

Diese Einbehaltung wird nicht geschuldet für das doppelte Urlaubsgeld des dritten, vierten und fünften Tags der vierten Urlaubswoche (= 7% des Bruttomonatslohns).

Der Erlös der Einbehaltung auf das Urlaubsgeld des Privatsektors ist für die Globalverwaltung bestimmt.

- B) Definitiv ernannte Personalmitglieder und bezuschusste Vertragsangestellte, sowie vertraglich angestellte Personalmitglieder, die der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors unterworfen sind, schulden ebenfalls einen persönlichen Beitrag von 13,07% ihres Urlaubsgeldes, und zwar auf den vollständigen Betrag dieses Urlaubsgeldes.

Der Erlös der Einbehaltung des Urlaubsgeldes des öffentlichen Sektors ist in Bezug auf definitiv ernannte Personalmitglieder der lokalen Polizeizonen für die beim Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes eingerichtete Fonds für den Ausgleich der Pensionsregelungen und in Bezug auf die vertraglich angestellten Personalmitglieder der Polizeizonen für die Globalverwaltung bestimmt. Der Erlös dieser Einbehaltung in Bezug auf die Personalmitglieder der anderen lokalen Verwaltungen wird dem beim LSSPLV eingerichteten Ausgleichsfonds für Beitragsprozentsätze der Pensionsbeiträge zugeteilt.

F. Sonderbeitrag für Einzahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile

4.2.406.

Seit 01.01.1989 wird ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von 8,86% auf alle von Arbeitgebern vorgenommene Einzahlungen geschuldet, um ihrem Personal, unabhängig von ihrem Statut, oder an ihre(n) Berechtigten außergesetzliche Vorteile für die Ruhestands- und Todesfallabsicherung zu gewähren. Der Beitrag von 8,86% wird auf die Summe des Arbeitgeberanteils an den Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem geschuldet.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- der persönliche Anteil, den der Arbeitnehmer für das Zusammenstellen der außergesetzlichen Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung zahlt.
- die jährliche Besteuerung der Versicherungsverträge im Sinne von Titel XII des Gesetzbuchs der der Stempelsteuer gleichgesetzten Steuern.
- Zahlungen außergesetzlicher Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung, die der Arbeitgeber unmittelbar zugunsten der Personalmitglieder vornimmt und die sich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 beziehen.

Wenn die Zahlungen der außergesetzlichen Vorteile unmittelbar durch den Gesetzgeber an die Personalmitglieder oder ihren Berechtigten vorgenommen werden und sich zugleich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 und Dienstjahre nach dem 31.12.1988 beziehen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Betrags dieser Einzahlungen berechnet, multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler und Nenner wie folgt festgelegt werden:

- Der Zähler entspricht der Anzahl der Dienstjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem 65. Lebensjahr (für einen Mann) oder dem 60. Lebensjahr (für eine Frau); diese Zahl darf jedoch nicht größer als 45 oder 40 Jahre sein;
- Der Nenner entspricht der Gesamtzahl der Dienstjahre einer normalen Laufbahn, d.h. entweder 45 für Männer oder 40 für Frauen.

G. Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Firmenwagens

4.2.407.

1. Allgemein

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

Bis einschließlich 31.12.2004 wurde dieser Solidaritätsbeitrag auf 33% des steuerlichen Vorteils aus der Zuverfügungstellung des Fahrzeugs festgelegt.

Dieser Wert wurde auf der Grundlage der Steuer-PS des Fahrzeugs und der – seit 01.01.2004 pauschal festgelegten – Anzahl der vom Arbeitnehmer zurückgelegten Kilometer je nach Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz berechnet.

Ab 01.01.2005 wird die Höhe des Solidaritätsbeitrags ausschließlich auf der Grundlage des CO₂-Emissionswerts des Fahrzeugs berechnet, wie im Königlichen Erlass vom 26.02.1981 festgelegt ist.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrag richtet sich daher nach:

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

2. Fahrzeuge, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

Bei der Anwendung der neuen Berechnungsweise des Solidaritätsbeitrags für Fahrzeuge wird unter „Fahrzeug“ verstanden: „die Fahrzeuge, die gemäß dem Königlichen Erlass vom 15.03.1968 zu den Kategorien M1 und N1 gehören“



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

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

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

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

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

Eine Ausnahme wird nur unter 2 Bedingungen gemacht:

- Es betrifft eine Regelung zur Beförderung von Arbeitnehmern, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 genutzt wird, in dem neben dem Fahrer mindestens 2 andere Arbeitnehmer des Unternehmens für mindestens 80% der zurückgelegten Strecke von und zur Wohnung des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber beweist, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

3. Widerlegbare Vermutung der Privatnutzung

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

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

Der Arbeitgeber kann diese Vermutung der Privatnutzung widerlegen, indem er Folgendes nachweist:

- Das Fahrzeug für andere als reine Berufszwecke wird ausschließlich von einer Person genutzt, die nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fällt.

Dies ist zum Beispiel der Fall einer Verwaltung, die das Fahrzeug ausschließlich einem politischen Mandatsträger zur Verfügung stellt.

- Das Fahrzeug, das vom Arbeitnehmer zu reinen Berufszwecken genutzt wird, wird von ihm tatsächlich nur zu beruflichen Zwecken genutzt und es findet keine private Nutzung statt.

4. Berechnungsweise

Der monatliche pauschale Solidaritätsbeitrag, der übrigens nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, wird wie folgt festgelegt:

- Für elektrisch betriebene Fahrzeuge: der Mindestbetrag von 20,83 EUR;
- für LPG-Fahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12$;
- für Benzinfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12$;
- für Dieselfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12$.

Bei den oben genannten Formeln entspricht Y dem CO₂-Emissionsgehalt in g/km, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen. Fahrzeuge, deren CO₂-Emissionsgehalt in den oben erwähnten Unterlagen oder der Datenbank nicht auffindbar ist, werden mit Fahrzeugen mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 182 g/km gleichgesetzt, falls sie mit einem Benzinmotor betrieben werden oder Fahrzeuge mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 165 g/km, die mit einem Dieselmotor ausgestattet sind.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags ist außerdem an die Entwicklung des Gesundheitsindex gekoppelt: Am 1. Januar jedes Jahres wird der Betrag angepasst, indem der Basisbetrag mit dem Gesundheitsindex des Monats September des Jahres, das dem Jahr vorausgeht, in dem der neue Betrag anwendbar ist, multipliziert wird und durch den Gesundheitsindex des Monats September 2004 dividiert wird. Für das Jahr 2007 muss der Basisbetrag mit 118,73 multipliziert und anschließend durch 114,08 dividiert werden.

5. Sanktionen

Wenn Fahrzeuge, die einem Solidaritätsbeitrag unterliegen, nicht angegeben werden, oder wenn der angegebene Emissionsgehalt nicht realitätskonform ist, wird der geschuldete Solidaritätsbeitrag ab dem dritten Quartal 2006 für den Zeitraum verdoppelt, in dem der angegebene Emissionsgehalt nicht der Wirklichkeit entspricht. Unabhängig von dieser pauschalen Sanktion bleiben die Sanktionen einer verspäteten, unvollständigen oder fehlerhaften Meldung bestehen.

H. Solidaritätsbeitrag für die Beschäftigung von Studenten

4.2.408.

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



Dieser Solidaritätsbeitrag ist für die Beschäftigung in den Monaten Juli, August und September auf 7,5% des Studentenlohns festgelegt und setzt sich zusammen aus einem Arbeitgeberanteil von 5% und einem Arbeitnehmeranteil von 2,5%. Für die Beschäftigung außerhalb der Sommermonate ist der Studentenlohn einem Solidaritätsbeitrag von 12,5% unterworfen, wobei der Arbeitgeberanteil 8% und einem Arbeitnehmeranteil 4,5% beträgt.

I. Arbeitgeberbeitrag zur Förderung von Initiativen in Zusammenhang mit Kinderbetreuung

4.2.409.

Vom Lohn der Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen wird ein Arbeitgeberbeitrag von 0,05% einbehalten, der zur Finanzierung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung dient.

Dieser Beitrag wird dem Fonds für Kollektive Ausstattungen und Dienste zugeteilt, der bei der Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer eingerichtet ist.

Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, ausgenommen diejenigen, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 beschäftigt sind und für die das ÖSHZ eine vollständige Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit genießt.

J. Ausgleichsbeitrag für Pensionen

4.2.410.

Ab 01.01.2005 werden 13,07 % des vollständigen Betrags des Urlaubsgelds einbehalten, das Bürgermeister, Schöffen und ÖSHZ-Vorsitzenden gewährt wird.

Der Ausgleichsbeitrag für Pensionen ist sowohl auf das Urlaubsgeld der nicht geschützten lokalen Mandatsträger, die das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen und deren Gehalt gemäß der Regelung für Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist, als auch auf das Urlaubsgeld der geschützten lokalen Mandatsträger, die nicht in den Anwendungsbereich des ergänzenden Sozialstatuts fallen und die daher für ihr Gehalt keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, zu entrichten.

Der Erlös des Ausgleichsbeitrags für Pensionen ist für die beim Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes eingerichtete Fonds für den Ausgleich der Pensionsregelungen bestimmt.

Kapitel 5. Einbehalten auf Pensionen

A. LIKIV-Einbehaltung auf Pensionen und ergänzende Vorteile

4.2.501.

Ein persönlicher Beitrag von 3,55% ist auf den Gesamtbetrag der Pensionen und ergänzenden Vorteile zu entrichten im Sinne von Artikel 121, 10° des Gesetzes vom 09.08.1963 zur Einführung und Regelung der Kranken- und Invalidenversicherung. Diesen Beitrag schulden die provinziellen und lokalen Verwaltungen dem LSSPLV für:



- ihre ehemaligen politischen Mandatsträger;
- ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder, falls die Verwaltung eine eigene Pensionskasse hat oder mit einer Vorsorgeeinrichtung einen Vertrag abgeschlossen hat;
- ihre ehemaligen freiwilligen Feuerwehrleute, an die die Verwaltung eine Dankesprämie zahlt.

Die Einbehaltung kann nur vorgenommen werden, wenn die Summe der Pensionen und ergänzenden Vorteile, die vom Pensionskataster festgelegt werden, einem gewissen Indexbetrag entspricht. Dieser Betrag variiert je nach Familienlasten des Berechtigten und beläuft sich ab 01.10.2006 (nach Fristablauf bezahlte Pensionen) oder ab 01.11.2006 (vorher bezahlte Pensionen) auf:

- 1.159,82 EUR für Berechtigte ohne Familienlasten
- 1.374,55 EUR für Berechtigte mit Familienlasten

B. Besondere Solidaritätseinbehaltung auf Pensionen

4.2.502.

Kraft Artikel 68 des Gesetzes vom 30.03.1994 wird auf die gesetzlichen Ruhestands-, Ruhestands-, Dienstalters- und Hinterbliebenenpensionen sowie auf jeden anderen Vorteil dieser Art oder jeden Vorteil, der als Ergänzung einer Pension (außergesetzliche Vorteile) bestimmt ist, eine progressive Solidaritätseinbehaltung geschuldet, sofern der Gesamtbetrag dieser Pensionen und Vorteile den Mindestbetrag erreicht, ab dem der Betroffene den Beitrag schuldet.

Die Einbehaltung richtet sich nach dem monatlichen Bruttogesamtbetrag der verschiedenen oben genannten Pensionen und Vorteile sowie danach, ob der Berechtigte alleinstehend ist oder unterhaltsberechtigten Personen hat.

Alleinstehender Berechtigter	
P*	B
von 0,01 EUR bis 1.232,94 EUR	0
von 1.232,95 EUR bis 1.245,36 EUR	$(P - 1.232,94) \times 50 \%$
von 1.245,37 EUR bis 1.541,18 EUR	0,5%
von 1.541,19 EUR bis 1.556,90 EUR	$7,71 + (P - 1.541,18) \times 50 \%$
von 1.556,91 EUR bis 1.849,41 EUR	1%
von 1.849,42 EUR bis 1.868,46 EUR	$18,49 + (P - 1.849,41) \times 50 \%$
von 1.868,47 EUR bis 2.157,63 EUR	1,5%
von 2.157,64 EUR bis 2.180,08 EUR	$32,36 + (P - 2.157,63) \times 50 \%$
ab 2.180,09 EUR	2%

P = monatlicher (indexierter) Bruttobetrag der Pensionen und anderen Vorteile.
B = (indexierte) Höhe des Beitrags.

Berechtigter mit Familienlast	
P*	B
von 0,01 EUR bis 1.541,18 EUR	0
von 1.541,19 EUR bis 1.556,71 EUR	$(P - 1.541,18) \times 50 \%$
von 1.556,72 EUR bis 1.849,41 EUR	0,5%



von 1.849,42 EUR bis 1.868,21 EUR	$9,25 + (P - 1.849,41) \times 50\%$
von 1.868,22 EUR bis 2.157,63 EUR	1%
von 2.157,64 EUR bis 2.179,83 EUR	$21,58 + (P - 2.157,63) \times 50\%$
von 2.179,84 EUR bis 2.465,87 EUR	1,5%
von 2.465,88 EUR bis 2.491,51 EUR	$36,99 + (P - 2.465,87) \times 50\%$
ab 2.491,52 EUR	2%

P = monatlicher (indexierter) Bruttobetrag der Pensionen und anderen Vorteile.
B = (indexierte) Höhe des Beitrags.

Die Einbehaltung betrifft die gleichen Pensionierten wie jene, die für die Kranken- und Invalidenversicherung von 3,55 % berücksichtigt werden, das heißt ehemalige Mandatsträger, definitiv ernannte Personalmitglieder, für die die Behörde die Verwaltung und Zahlung der Pensionen selbst wahrnimmt oder diese Aufgabe einer Vorsorgeeinrichtung und den ehemaligen Feuerwehrleuten überträgt, an die die Behörde eine Dankesprämie zahlt.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- das Pensionierten zuerkannte Urlaubsgeld und ergänzende Urlaubsgeld.
- die Heizungszulage.
- Renten für Arbeitsunfälle.
- Wiedergutmachungspensionen für Kriegs- und Friedenszeiten.

Die Pensionen und ergänzenden Vorteile, die anders als monatlich gezahlt werden (jährlich usw.), werden in Monatsbeträgen evaluiert und jene, die in Form von Kapital gezahlt wurden, werden in eine fiktive Pension umgewandelt.

Teil 5 – Beschäftigungsmaßnahmen und Beitragsermäßigungen

Titel 1 - Ermäßigung der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit

Kapitel 1. Arbeitsbonus 5.1.101.

Das Gesetz vom 20.12.1999 über die Gewährung eines Arbeitsbonus in Form einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen und der zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedete Königliche Erlass vom 17.01.2000 haben ein System der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge zugunsten der Arbeitnehmer, die einen niedrigen Lohn empfangen, den so genannten Arbeitsbonus, eingeführt.

Gemäß dem Königlichen Erlass vom 21.04.2007 zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 17.01.2000 wird ab 01.04.2007:

- die unterste Lohngrenze (S1) von 1.095,92 EUR durch das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen ersetzt;
- der Höchstbetrag des Arbeitsbonus von 140 EUR auf 143 EUR pro Monat erhöht.

A. Anwendungsbereich

5.1.102.

Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung, den beiden Sektoren (Entschädigungen und Gesundheitspflege) der Kranken- und Invalidenversicherung und der Pensionsregelung des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer unterworfen sind, kommen für eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge auf ihren Lohn in Betracht.

Das bedeutet, dass alle Arbeitnehmer der beim LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen diese Ermäßigung in Anspruch nehmen können, sofern auf ihren Lohn ein persönlicher Beitrag von 13,07% geschuldet wird. Die Tatsache, dass die Verwaltung ggf. auf den Lohn des Arbeitnehmers bereits eine Ermäßigung oder Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit in Anspruch nimmt, ändert nichts an diesem Anspruch.

Demnach werden berücksichtigt:

- die normalen vertraglich angestellten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen des Berufsübergangsprogramms eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellte Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat, eingestellt werden;
- Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im System der dualen Aus- und Weiterbildung eingestellt werden.



Nicht berücksichtigt werden:

- Teilzeitschulpflichtige;
- definitiv ernannte Personalmitglieder.

B. Berechnung der Ermäßigung

5.1.103.

Um den Betrag der Beitragsermäßigung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, zu berechnen, sind folgende Schritte zurückzulegen:

- Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers;
- Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung anhand des Referenzmonatslohns;
- Festlegung des Ermäßigungsbeitrags in Abhängigkeit des Leistungsbruchs des Arbeitnehmers.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers;

$$S = (W / H) \times U$$

wobei:

- S = Referenzmonatsgehalt = der Lohn eines Arbeitnehmers, der während des gesamten betreffenden Kalendermonats Vollzeitleistungen erbringt
- W = der Bruttolohn, der sich auf den betreffenden Kalendermonat bezieht und dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlt wurde

Dies umfasst alle Entschädigungen, auf die – auf der Grundlage von Artikel 23 des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer und Artikel 19 des zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Sozialversicherungsbeiträge (das doppelte Urlaubsgeld fällt nicht unter den Lohnbegriff) geschuldet werden, ausgenommen:

o oder Entschädigungen, die Arbeitnehmern aufgrund der Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden;

o oder einfachen Abgangsurlaubsgelds, das durch den (früheren) Arbeitgeber gezahlt wurde, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst beendet

o oder Jahresendprämien (u. a. der Attraktivitätsprämie für Personalmitglieder öffentlicher Krankenhäuser).

o Wenn die Jahresendprämie größer ist als der Faktor S, wird dieser Faktor um den Unterschied zwischen der Jahresendprämie und dem Faktor S für den Monat, in welchem sie gezahlt wird, erhöht.

Der Faktor W wird um das einfache Urlaubsgeld erhöht, das durch den früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde.

- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden
- U = die Anzahl der von einem Vollzeitmitarbeiter im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.



Unter „Arbeitsstunden“ werden die Stunden verstanden, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ableistet und für die er Lohn empfängt, ausgenommen der Stunden/Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckt sind.

Der Bruch W/h wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

2. Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung

Der Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Der Grundbetrag (Rp) ist abhängig von der Zone, in welcher sich der Referenzmonatslohn (S) des Arbeitnehmers befindet. Hierzu werden die beiden folgenden Lohngrenzen verwendet: das garantierte monatliche Mindesteinkommen (S1) und 1.807,81 EUR (S2).

- Ist die monatliche Lohnsumme kleiner oder gleich dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen, so wird darauf eine Pauschalermäßigung von 143 EUR gewährt.
- Ist die monatliche Lohnsumme kleiner oder gleich dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen, so wird eine Ermäßigung zwischen 143 EUR und 0 EUR berechnet, wobei diese Ermäßigung in dem Maße, in dem sich die Lohnsumme 1.807,81 EUR nähert, stetig abnimmt. Die Ermäßigung wird nach folgender Formel berechnet:

$$R(p) = 143 - \{ \alpha (S - S1) \} \text{ wobei } \alpha = 143 / (S2 - S1)$$

R(p) wird auf den nächsten Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR aufgerundet wird.

Die o. a. Lohngrenzen des garantierten monatlichen Mindesteinkommens (S1) und 1.807,81 EUR (S2) sind an den Schwellenindex 103,14 (Basis 100 = 1996) gekoppelt. Die Anpassung erfolgt im Monat der Indexierung.

Die u. a. Tabelle gibt die Beträge wieder, die unter Berücksichtigung der Anpassung der Lohngrenzen an die Entwicklung des Index der Verbraucherpreise ab 01.04.2007 anwendbar sind.

Referenzmonatslohn (S) in EUR	Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) in EUR
$\leq 1.283,91$ EUR	143
$> 1.283,91$ und $\leq 2.076,63$	$= 143 - \{ 143 / (2.076,63 - 1.283,91) \times (S - 1.283,91) \}$ $= 143 - \{ 0,1712 \times (S - 1.283,91) \}$
$> 2.076,63$	0

3. Berechnung des Ermäßigungsbetrags der persönlichen Beiträge

Der auf den Referenzmonatslohn (S) berechnete Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) muss je nach Leistungen, die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats erbracht hat, proportional angepasst werden.

$$P = R_p \times (H / U)$$



- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden
- U = die Anzahl der von einem Vollzeitmitarbeiter im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.

Der Leistungsbruch (U/H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird und stets eine Zahl zwischen 0 und 1 sein muss. Dieser Bruch gibt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen und für einen Teilzeitarbeiter eine Zahl zwischen 0 und 1.

- P = Der Betrag der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, auf die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats Anspruch hat. Dieser Betrag wird auf den nächsten Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR aufgerundet wird. Die Summe der Ermäßigung darf den Betrag von 1.680 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Die Ermäßigung darf ebenso wenig den Betrag der geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge des betreffenden Monats überschreiten.

Nur wenn die Ermäßigung aufgrund des Abzugs des einfachen Urlaubsgelds, das vom früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde, nicht in vollem Umfang angewandt werden kann, darf der Betrag der Überschreitung von den geschuldeten persönlichen Beiträgen des folgenden Monats abgezogen werden. Diese Übertragung auf den folgenden Monat ist jedoch nur möglich, soweit sie sich im gleichen Quartal befindet.

Diese Ermäßigung wird vom Arbeitgeber bei der Lohnzahlung berechnet. Wird der Lohn nicht monatlich, sondern mit einer anderen als einer monatlichen Periodizität gezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf diesen Monat bezieht. Für Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverträgen innerhalb der Zeitspanne eines Kalendermonats wird der Vorteil der gewährten Ermäßigung am Ende jedes Vertrags oder bei jeder Zahlung, die sich auf diese Arbeitsverträge bezieht, festgelegt.

Kapitel 2. Umstrukturierung

Gemäß Titel IV Kapitel V des Gesetzes vom 23.12.2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen wird aufgrund des KE vom 28.03.2007 die Regelung in Bezug auf die Umstrukturierung geändert.

5.1.201.

Artikel 25 bis 30 des Programmgesetzes vom 22.12.2003 und der zu deren Ausführung verabschiedete Königliche Erlass vom 16.07.2004 umfassen Maßnahmen im Hinblick auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern, die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Auf den Lohn dieser Arbeitnehmer wird eine Ermäßigung der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge gewährt. Diese Ermäßigung betrifft sowohl die Arbeitgeberbeiträge als auch die persönlichen Beiträge für die soziale Sicherheit.



Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, findet das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provinziellen und lokalen Verwaltungen Anwendung.

A. Berechnung der Ermäßigung

5.1.202.

Der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer kann eine pauschale Ermäßigung der persönlichen Beiträge für die soziale Sicherheit in Anspruch nehmen, wenn er nach seiner Entlassung mittels einer Beschäftigungszelle von einem neuen Arbeitgeber wieder eingestellt wird.

Der betreffende Arbeitnehmer erhält eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 133,33 EUR pro Monat während der Gültigkeitsdauer der vom LfA ausgestellten „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“.

Der Arbeitnehmer kann die Vorteile nur in Anspruch nehmen, wenn sein Monatslohn folgende Beträge nicht überschreitet:

- 4.000 EUR bei einem Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 30 Jahre ist
- 1.956,90 EUR bei einem Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Dienstantritts jünger als 30 Jahre ist

Der Monatslohn umfasst das einfache Abgangsgeld (in der Regelung des Privatsektors), das durch den früheren Arbeitgeber gezahlt wird.

Der Betrag von 133,33 EUR gilt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen. Für Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeiter muss der Betrag von 133,33 EUR mit dem Leistungsbruch des Arbeitnehmers in dem betreffenden Monat multipliziert werden.

Die Ermäßigung wird auf gleiche Weise berechnet wie der Arbeitsbonus, das heißt die Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmern mit niedrigem Lohn gewährt werden (siehe oben).

In diesem Fall – das heißt wenn der Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber einen niedrigen Lohn erhält – kann er im Rahmen einer Umstrukturierung die vorgenannte Ermäßigung mit der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsbonus kumulieren.

Jedoch kann der kumulierte Betrag der „Ermäßigung Umstrukturierung“ und der „Ermäßigung Arbeitsbonus“ die geschuldeten persönlichen Beiträge nicht überschreiten. In diesem Fall wird der Gesamtbetrag der auf die vom Arbeitnehmer geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge begrenzten Ermäßigungen überschritten.

B. Formaliteiten

5.1.203.

Das LfA überreicht jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der Karte 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.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Während ihrer Gültigkeitsdauer kann der Arbeitnehmer aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ ihren Dienst antreten, kann eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden.

Titel 2 - Zielgruppenermäßigungen

Kapitel 1. Merkmale und Berechnungsweise

A. Merkmale der Zielgruppenermäßigung

5.2.101.

Die Zielgruppenermäßigung ist eine pauschale Ermäßigung der für den Lohn des Arbeitnehmers geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber für bestimmte Zielgruppen von Arbeitnehmern während des Quartals der Einstellung und einer Reihe von darauf folgenden Quartalen in Anspruch nehmen kann.

Das einfache Urlaubsgeld, das ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der den Dienst beendet, vorzeitig zahlt, gehört nicht zur Lohnsumme, die für die Berechnung der Zielgruppenermäßigung berücksichtigt wird. Bei dem neuen Arbeitgeber wird aber das einfache Abgangsurlaubsgeld, das durch den früheren Arbeitgeber gezahlt wurde, berücksichtigt.

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt. Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den Bedingungen, die der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber erfüllen.

B. Berechnung der Pauschalermäßigung

5.2.102.

Im Rahmen der Zielgruppenermäßigungen wird dem Arbeitgeber für den Betrag der Sozialversicherungsbeiträge, der vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten wird, während des Quartals der Einstellung und einer Reihe darauf folgender Quartale eine Pauschalermäßigung gewährt.

1) Grundbetrag G

Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung (=G) sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den vom Arbeitnehmer erfüllten Bedingungen.

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt und berechnet. Der pauschale Ermäßigungsbetrag wird auf 1.000 EUR oder 400 EUR pro Quartal für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Quartalsleistungen festgelegt und wird im Falle von Teilzeitleistungen den Leistungen der Beschäftigungszeile entsprechend angepasst.

Der Betrag der in einem Quartal (= Pg) endgültig gewährten Zielgruppenermäßigung wird folgendermaßen ermittelt:

Der Grundbetrag, den der Arbeitgeber in einem bestimmten Quartal für eine Beschäftigung eines Arbeitgebers erhalten kann, wird mit dem Leistungsbruch der Beschäftigung (= μ) und mit dem festen Multiplikator (= 1/ss) multipliziert.

2) Leistungsbruch μ

Der Leistungsbruch μ wird für die Beschäftigung berechnet, auf die sich die Ermäßigung bezieht. Der Ermäßigungsbetrag wird auf der Grundlage des Leistungsbruchs proportional festgelegt

$$\mu = Z / (13 \times U)$$



wobei

- Z = die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen. Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson.

μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

3) Fester Multiplikator 1/ss

Der feste Multiplikator 1/ss ermöglicht es, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen. Der Wert von 1/ss hängt von der Gesamtbeschäftigung des Arbeitnehmers während eines Quartals beim gleichen Arbeitgeber ab ($=\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ entspricht der Summe aller Beschäftigungen ($=\mu$'s) des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber.

Anhand von $\mu(\text{glob})$ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat, um einen Anspruch auf eine Ermäßigung zu erwerben.

- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,275 und kleiner oder gleich 0,80 ist, dann ist 1/ss gleich 1,25;
- wenn $\mu(\text{glob}) > 0,80$ ist, dann ist 1/ss gleich $1/\mu(\text{glob})$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ kleiner als 0,275 ist, dann ist der feste Multiplikator 1/ss gleich 0. In diesem Fall wird keine Ermäßigung gewährt.

1/ss wird nie abgerundet.

Ein Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung setzt daher voraus, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers über ein Quartal mindestens 27,5% der vollständigen Leistungen betragen. Dieses Erfordernis gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbzeitstelle vorsieht.

4) Gewährte Zielgruppenermäßigung (= Pg)

Der Betrag der einem Arbeitnehmer in einem Quartal gewährten Zielgruppenermäßigung entspricht:

$$Pg = G \times \mu \times 1/ss$$

Pg wird auf den Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Pg darf nie größer als G sein.

Der Betrag Pg kann auf keinen Fall o. a. geschuldete Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit pro Beschäftigung des Arbeitnehmers überschreiten. Bei der Bestimmung dieser Beiträge wird das einfache Abgangsurlaubsgeld des



Privatsektors berücksichtigt, das ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der den Dienst beendet, vorzeitig zahlt.

C. Gewährung der Zielgruppenermäßigung

5.2.103.

Der Betrag P_g wird von der Summe der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, die für die Beschäftigung des Arbeitnehmers einbehalten werden, für folgende Regelungen abgezogen:

- die Regelung der Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- die Arbeitslosenregelung;
- die Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Regelung der Familienbeihilfen;
- die Berufskrankheitsregelung;
- die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors;
- den Lohnmäßigungsbeitrag in Bezug auf oben genannte Grundbeiträge.

Die Ermäßigung wird jedoch weder auf den Arbeitslosenbeitrag von 1,60%, der von Verwaltungen, die mindestens 10 Arbeitnehmer mit der Urlaubsregelung des Privatsektors beschäftigen, geschuldet wird, noch auf den Anteil des Lohnmäßigungsbeitrags (= 0,09%), der sich darauf bezieht, angewandt.

D. Kumulation von Ermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen

5.2.104.

Der Arbeitgeber kann für jeden Arbeitnehmer nur eine Zielgruppenermäßigung beanspruchen. Falls ein Arbeitnehmer für mehr als eine Zielgruppenermäßigung in Betracht kommt, entscheidet sich der Arbeitgeber frei für die günstigste Zielgruppenermäßigung.

Die Zielgruppenermäßigung ist nicht kumulierbar mit anderen Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge (u. a. Beitragsermäßigungen bezüglich des bezuschussten Vertragspersonals, das im Rahmen der freiwilligen Viertageweche einen Ersetzungsvertrag erfüllt). Die einzige Ausnahme ist die Beitragsermäßigung „Maribel sozial“.

Die Zielgruppenermäßigung kann aber Arbeitnehmern gewährt werden, die auch eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch nehmen.

E. Arten der Zielgruppenermäßigung

5.2.105.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können zurzeit vier Arten der Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen:

- die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende, die für Arbeitnehmer gewährt wird, die im Rahmen der Berufsübergangsprogramme und des Aktiva-Plans eingestellt wurden.

- die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer, die für gering qualifizierte Jugendliche gewährt wird, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, und für Jugendliche, die während einer Periode bis 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt wurden.
- die Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die von einem ÖSHZ in der Sozialeingliederungswirtschaft (SINE) eingestellt wurden und
- die Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung eines Privatunternehmens entlassen wurden.

Kapitel 2. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

5.2.201.

Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans zur Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitssuchenden eingestellt wurden, der in den Königlichen Erlassen vom 19.12.2001 (Langzeitarbeitssuchende), vom 11.07.2002 (Berechtigte im System der sozialen Eingliederung) und vom 14.11.2002 (Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe) geregelt wird.

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 16.05.2003 kann ab 01.01.2004 für Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans, des Einstellungsplans oder der Berufsübergangsprogramme eingestellt wurden, eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gewährt werden.

A. Betroffene Arbeitgeber

5.2.202.

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Zielgruppenermäßigung:

- 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 Provinzen;
- die von Provinzen abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Provinzialregionen).

Die Flämische Gemeinschaftskommission, die Französische Gemeinschaftskommission und die den Regionen und Gemeinden unterstellten öffentlichen Einrichtungen (u. a. regionale Entwicklungsgesellschaften und regionale Wirtschaftsräte) können die Vorteile des Aktiva-Plans und der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende beanspruchen, ausgenommen der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms eingestellt werden.



B. Betroffene Arbeitnehmer

5.2.203

1. Eingestellte Langzeitarbeitssuchende.

Eingestellte Arbeitssuchende (= Neueinstellung) sind nicht berufstätige Arbeitnehmer, die während einer bestimmten Periode bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung arbeitssuchend gemeldet sind.

Mit einem Arbeitssuchenden gleichgesetzt werden:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosen- oder Wartegeld erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten.

Mit Arbeitssuchenden werden nicht gleichgesetzt:

- Arbeitnehmer, die die vertragliche Frühpension erhalten;
- Arbeitnehmer, die die Ergänzungsentschädigung gemäß dem Königlichen Erlass vom 19.09.1980 über den Anspruch auf Arbeitslosengeld und Ergänzungsentschädigungen für entlassene betagte Grenzgänger oder vollständig arbeitslose Grenzgänger erhalten.

Mit einer Arbeitslosigkeitsperiode gleichgesetzte Perioden

Die im Folgenden aufgeführten Fälle werden mit Arbeitslosigkeitsperioden gleichgesetzt (= eine Periode, während derer eine Person bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung arbeitslos gemeldet ist):

die Perioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit, die zur Zahlung einer Entschädigung der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit und Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;

die Haftperioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;

die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;

die Perioden der Beschäftigung im Rahmen einer Eingliederungszeitarbeiter;

die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976;

die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;

die Perioden der dualen Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses 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 diese Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;

die Periode einer Ausbildung oder Beschäftigung in den Projekten der Partnerschaftsabkommen in der Region Brüssel-Hauptstadt, sofern der Arbeitnehmer keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;

die Perioden der Eintragung als Person mit einer Behinderung bei „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“, „Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées“, „Service bruxellois francophone des personnes handicapées“ oder der „Dienststelle der



Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“;

die Perioden der Beschäftigung als schwer zu vermittelnder Arbeitssuchender in der Sozialeingliederungswirtschaft, es sei denn, während dieser Beschäftigung wurden die Vorteile des Aktiva-Plans bereits gewährt;

die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;

die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;

die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);

die Perioden der Berechtigung auf Soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung und die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können.

2. Beibehaltene Arbeitnehmer

Mit beibehaltenen Arbeitnehmern sind die Arbeitnehmer gemeint, die ihre Beschäftigung nach Ablauf einer der folgenden Beschäftigungsperioden fortsetzen:

- die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976;
- die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode mit dualer Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
- die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

3. Ausnahmen

Für eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes und eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende kommen NICHT in Betracht:

Arbeitnehmer mit einem statutarischen Stand (definitiv ernannte Personalmitglieder und Personalmitglieder auf Probe im Hinblick auf eine definitive Ernennung);

Arbeitnehmer, die als Mitglieder des Lehrpersonals in Lehranstalten eingestellt werden;

Arbeitnehmer, die innerhalb von 30 Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Aktiva-Plans erhalten hat. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden.

Arbeitnehmer, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Einstellungsplans erhalten hat, soweit die Beschäftigung nicht im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms erfolgte. Die



Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden.

C. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes

5.2.204.

Wenn der Arbeitgeber einen Langzeitarbeitssuchenden einstellt, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile in Anspruch nehmen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes, das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Der Betrag und die Dauer der Zielgruppenermäßigung und die Tatsache, dass ein Arbeitslosengeld gewährt wird sowie die Gewährungsdauer desselben hängen von folgenden drei Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 45 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- der Periode der Arbeitslosigkeit und den damit gleichgesetzten Perioden, die der Einstellung vorausgehen;
- der Tatsache, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigter Vollarbeitsloser ist oder nicht.

Als entschädigte Vollarbeitslose gelten:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeitarbeitehr Arbeitslosen- oder Wartegeld erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten;
- die in einem Berufsübergangsprogramm beschäftigten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die entweder die konventionelle Frühpension oder die Ergänzungsentschädigung gemäß dem Königlichen Erlass vom 19.09.1980 über den Anspruch auf Arbeitslosengeld und Ergänzungsentschädigungen für entlassene betagte Grenzgänger oder vollständig arbeitslose Grenzgänger erhalten.
- Arbeitssuchende, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- Arbeitssuchende, die sich in den Arbeitsmarkt wiedereingliedern möchten und beweisen, dass sie während ihrer Berufslaufbahn mindestens 24 Monate oder einer gleichgesetzten Periode im Sinne der Arbeitslosenregelung gearbeitet haben;
- Arbeitssuchende, die im Laufe des Monats der Einstellung oder der 24 der Einstellung vorausgegangenen Monate eine selbständige Tätigkeit ausgeübt und beendet haben.
- weniger als 25 Jahre alte Arbeitssuchende, die nicht mehr schulpflichtig sind und keine der Studien absolviert haben, um einen Anspruch auf Wartegeld zu erwerben.



1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

Bei den weniger als 45-jährigen Arbeitnehmern werden vier Kategorien unterschieden:

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitsunterstützung, wenn sie mindestens 25 Jahre alt sind. Dagegen haben Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts entschädigte Arbeitslose und weniger als 25 Jahre alt sind, während des Monats des Dienstantritts und der 15 darauf folgenden Monate Anspruch auf Arbeitsunterstützung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 15 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 54 Kalendermonate davor mindestens 36 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale,
- o 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 90 Kalendermonate davor mindestens 60 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale,
- o 400 EUR während der 12 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
- o 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 27 Kalendermonate davor mindestens 18 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Falls der Arbeitnehmer nicht auf Vollzeitbasis beschäftigt ist, wird das Arbeitslosengeld von 500 EUR in allen oben genannten Fällen auf einen Betrag verringert, der im Verhältnis zur vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit in der Teilzeitbeschäftigung steht.

D. Erweiterung des Aktiva-Plans für spezifische Maßnahmen

5.2.205.

Der Aktiva-Plan wird in bestimmten Fällen für spezifische Gruppen von Langzeitarbeitssuchenden oder zur Unterstützung zielgerichteter politischer Maßnahmen erweitert und verstärkt:

-
- im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik (Activa-Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal);
-
- bei Arbeit von kurzer Dauer (Activa-kurze Dauer).

Die Vorteile im Rahmen der Maßnahmen „Activa-Plus“ und „Activa-Schließung“ sind seit 01.01.2007 außer Kraft. Die Zielgruppenermäßigung und/oder Arbeitsunterstützung, die diesen bis 31.12.2006 beschäftigten Langzeitarbeitssuchenden gewährt wird, werden weiterhin gewährt, beschränken sich aber auf die laufende Beschäftigung.

1. Activa-Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal

Die lokalen Verwaltungen können im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik seit 01.01.2003 zusätzliche Einstellungen vornehmen, wenn sie mit dem Minister des Innern eine Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarung über eine möglichst große Präsenz von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal



vor Ort abschließen. Das Ziel dieser Vereinbarungen ist eine Erhöhung der lokalen Sicherheit durch eine Aufstockung der beruhigenden Präsenz entsprechend qualifizierten Personals. Diese vertraglich angestellten Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellt werden, ersetzen nach und nach die Stadtwächter mit LBA-Statut und führen einige zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Sicherheits- und Vorbeugungspolitik durch.

Die Einstellungen zur Unterstützung der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik werden mit folgenden Schwerpunkten vorgenommen:

- die Anwesenheit und Aufsicht beim Ausgang der Schulen;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung von und in Sozialsiedlungen;
- die Anwesenheit und Aufsicht auf öffentlichen Parkplätzen für Pkw und Fahrräder;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung des öffentlichen Verkehrs;
- die Stärkung des Sicherheitsgefühls durch die Überwachung der Gemeindeinfrastruktur, das Engagement für Vorbeugungskampagnen oder die Sensibilisierung der Bevölkerung;
- Umweltschutz;
- die Feststellung von Verstößen, die ausschließlich durch administrative Sanktionen eingedämmt werden, in einem Bericht, der dem dafür zuständigen Beamten der Gemeinde überreicht wird.

Die lokale Verwaltung, die die Arbeitnehmer einstellen will, muss beim Minister des Innern eine Antragsakte einreichen und zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- die lokale Verwaltung sieht eine geeignete Grundausbildung des Arbeitnehmers in Zusammenhang mit dem FÖD Inneres vor;
- die lokale Verwaltung stellt dem Arbeitnehmer die vorschriftsmäßige Arbeitskleidung und andere Arbeitsmittel zur Verfügung;
- der Arbeitnehmer hat mindestens die Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen;
- der Arbeitnehmer legt ein Leumundszeugnis vor;
- es wird kein statutarisches oder vertraglich angestelltes Personalmitglied ersetzt, es sei denn, der vertraglich angestellte Arbeitnehmer wurde im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik eingestellt.

Die Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich eine Reihe von Bedingungen erfüllen.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 25 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermächtigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- **der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum arbeitssuchender;**
- **der Arbeitnehmer war während mindestens 12 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Monate davor arbeitssuchend.**



Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts mindestens 25 Jahre, aber weniger als 45 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum arbeitssuchender;
- der Arbeitnehmer war während mindestens 24 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind, wird eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- er ist am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend;
- er war während mindestens 6 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Monate davor arbeitssuchend;

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Vollarbeitsloser, so wird während der gesamten Beschäftigungsperiode ein Arbeitslosengeld von höchstens 1.100 EUR pro Monat gezahlt.

Bei einer Nicht-Vollzeitbeschäftigung wird das Arbeitslosengeld auf einen Betrag verringert, der im Verhältnis zur vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit in der **Teilzeitbeschäftigung steht**.

2. Arbeit von kurzer Dauer

Bei einem Arbeitsvertrag von weniger als 2 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, kann ein Arbeitslosengeld gewährt werden, dessen Höchstbetrag dadurch erhalten wird, dass 500 EUR mit einem Bruch multipliziert wird, wobei

- der Zähler = die Anzahl der Stunden, für die während der durch den Arbeitsvertrag abgedeckten Periode innerhalb des Kalendermonats Lohn geschuldet wird;
- der Nenner = 4,33 X die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Referenzperson (zuzüglich der bezahlten Ausgleichsstunden infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit).



Beträgt das Ergebnis der Formel für einen Kalendermonat mehr als 500 EUR, so wird der Betrag für diesen Monat auf das maximale Arbeitslosengeld von 500 EUR verringert.

Der Vorteil wird gewährt, wenn der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wurde. Werden während der Gültigkeitsperiode einer Arbeitskarte mehrere Arbeitsverträge von demselben oder verschiedenen Arbeitgebern abgeschlossen, muss keine neue Karte beantragt werden.

E. Arbeitskarte

5.2.206.

Der Arbeitgeber kann für einen Arbeitnehmer, den er im Rahmen des Aktiva-Plans einstellt, die hierzu vorgesehenen Vorteile nur erhalten, wenn er den Betreffenden während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte einstellt.

Über diese Arbeitskarte bescheinigt das für den Wohnort des Arbeitssuchenden zuständige Arbeitslosenamt des Landesamts für Arbeitsbeschaffung, dass der Arbeitssuchende die Voraussetzungen für eine Einstellung im Rahmen des Aktiva-Plans erfüllt. Die Arbeitskarte vermerkt ausdrücklich die Periode, in welcher der Arbeitssuchende Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, sowie die Perioden und Pauschalbeträge einer Zielgruppenermäßigung, auf die der Arbeitgeber nach Einstellung eines Arbeitssuchenden Anspruch hat.

Die Arbeitskarte kann entweder vom Arbeitssuchenden selbst oder vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine gültige Arbeitskarte besitzt.

Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag auf Ausstellung der Arbeitskarte einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind. Der Antrag auf den Erhalt einer Arbeitskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosenamt erfolgen.

Wird der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte außerhalb dieser Frist gestellt, so wird die Periode, in der das Arbeitslosengeld und/oder die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gewährt werden kann, um eine Periode verringert, die am Tag des Dienstantritts beginnt und am letzten Tag des Quartals, in dem die verspätete Einreichung des Antrags der Arbeitskarte liegt, endet.

Die Arbeitskarte ist drei Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils drei Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

Erreicht der Arbeitssuchende im Laufe der Gültigkeitsperiode von drei Monaten das Alter von 25 Jahren beziehungsweise 45 Jahren, beschränkt sich die Gültigkeit der Arbeitskarte auf den Tag vor dem Tag, an dem der Arbeitssuchende das Alter von 25 Jahren beziehungsweise 45 Jahren erreicht.



Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

F. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung

5.2.207.

Die Arbeitsunterstützung wird nur genehmigt, wenn folgende Voraussetzungen zugleich erfüllt werden:

Für den Arbeitssuchenden muss eine Arbeitskarte vom Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung ausgestellt werden.

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Unterstützungsantrag sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrags einreichen;

Der Arbeitsvertrag muss Bestimmungen umfassen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitnehmer gemäß der eingereichten Arbeitskarte für die Gewährung eines Arbeitslosengeldes in Betracht kommt und dass der vom Arbeitgeber zu zahlende Nettolohn dadurch erhalten wird, dass das Arbeitslosengeld vom Nettolohn des betrachteten Monats abgezogen wird.

Die Akte, die den Antrag auf Arbeitslosengeld beinhaltet, muss das Arbeitslosenamt innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Bei verspätetem Zugang der vollständigen Akte kann der Arbeitgeber für die Periode, die dem Monat des verspäteten Zugangs vorausgeht, das Arbeitslosengeld nicht von dem von ihm zu zahlenden Nettolohn abziehen.

Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer, der das Arbeitslosengeld beantragt, nach Ablauf jedes Monats aus eigenem Antrieb einen Entschädigungsbeleg als Ersatz für die Kontrollkarte. Der Arbeitnehmer muss diesen Entschädigungsbeleg bei seiner Zahlstelle abgeben.

Der Betrag der Arbeitsunterstützung ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Monat Anspruch hat. Die Unterstützung wird als umfassender Bestandteil der Besoldung des Arbeitnehmers betrachtet.

G. Übergangsmaßnahmen

5.2.208.

Diese Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende ist die Fortsetzung der Ermäßigungen, die vor dem 01.01.2004 im Rahmen des Einstellungsplans oder Aktiva-Plans gewährt wurden. Die im Rahmen der Dienstleistungsstellen gewährten Ermäßigungen sind seit 31.12.2004 nicht mehr möglich.

1. Einstellungsplan

Auf der Grundlage des Königlichen Erlasses vom 19.12.2001 bleibt der Einstellungsplan sowohl für Einstellungen vor dem 01.01.2002 als auch für Einstellungen zwischen diesem Datum und dem 01.01.2004 anwendbar, wenn dazu ein Einstellungskarte genutzt wird.



Ab 01.01.2004 wird eine Zielgruppenermäßigung nur noch für Langzeitarbeitssuchende gewährt, die im Rahmen des Einstellungsplans vor dem 01.04.2002 eingestellt wurden und allen Bedingungen entsprechen, die zur Gewährung dieses Vorteils zu erfüllen sind.

Seit 01.01.2005 betrifft dies ausschließlich Arbeitnehmer, die mindestens 45 Jahre alt sind, mit einer Arbeitskarte vor dem 01.04.2002 eingestellt wurden und alle Bedingungen erfüllen. Sie erhalten ab dem 5. Quartal bis zum 24. Quartal nach dem Dienstantritt eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe:

- 400 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens 12 Monate arbeitslos war
- 1.000 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens 24 Monate arbeitslos war

2. Aktiva-Plan

a. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird ab 01.01.2004 für Arbeitnehmer gewährt, die vor dem genannten Datum eingestellt wurden und die Bedingungen für den Erhalt einer Ermäßigung im Rahmen des Aktiva-Plans erfüllen.

Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale
- o 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale

Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale
- o 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale

Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 bzw. 36 Monate davor mindestens 12 bzw. 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Arbeitnehmern, die im Rahmen des „Aktiva-Plans-VSP“ vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden, wird eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gezahlt. Weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer haben im Laufe des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale Anspruch auf eine Pauschale von 1.000 EUR. Mindestens 45 Jahre alte



Arbeitnehmer haben im Laufe der gesamten Beschäftigungsperiode Anspruch auf eine Pauschale von 1.000 EUR.

Arbeitnehmern, die im Rahmen von „Aktiva-Schließung“ vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende in Höhe von 1.000 EUR gezahlt. Daraufhin werden während der 4 darauf folgenden Quartale 400 EUR gezahlt.

b. Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung

Vor dem 01.01.2004 eingestellte Arbeitnehmer, die die Bedingungen für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung erfüllen, können diese Leistung weiterhin beziehen, wenn sie vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden und ohne Unterbrechung bis nach dem 31.12.2003 im Dienst bleiben.

Die Arbeitslosenunterstützung wird gewährt für die gemäß der neuen Regelung, die ab 01.01.2004 in Kraft tritt, eingeführte Periode, aber rückwirkend berechnet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer erhält bereits während einer Periode vor dem 01.01.2004 eine Arbeitslosenunterstützung
- der Arbeitnehmer ist aus dem Dienst ausgeschieden und nach einer Unterbrechung nach dem 31.12.2003 beim gleichen Arbeitgeber erneut eingestellt worden
- der Arbeitnehmer ist innerhalb einer Periode von 30 Monaten nach der vorangegangenen Beschäftigung erneut eingestellt worden

H. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

AKTIVA-PLAN – WENIGER ALS 45-JÄHRIGE				
<u>Arbeitssuchend</u>	<u>zwischen 1 & 2 Jahre</u>	<u>zwischen 2 & 3 Jahre</u>	<u>zwischen 3 & 5 Jahre</u>	<u>ab 5 Jahre</u>
Referenzperiode	1 + 18 Monate	1 + 36 Monate	1 + 54 Monate	1 + 90 Monate
Zielgruppenermäßigung = 1.000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale
Zielgruppenermäßigung = 400 EUR	/	/	4 Quartale	12 Quartale
Aktivierung = 500 EUR	1+15 Monate, falls jünger als 25	1 + 15 Monate	1 + 23 Monate	1 + 29 Monate
AKTIVA-PLAN – MINDESTENS 45-JÄHRIGE				
<u>Arbeitssuchend</u>	<u>zwischen 6 Monate und 1 Jahr</u>	<u>zwischen 1 und 1,5 Jahre</u>	<u>ab 1,5 Jahre</u>	
Referenzperiode	1 + 9 Monate	1 + 18 Monate	1 + 27 Monate	
Zielgruppenermäßigung = 1.000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 20 Quartale	1 + 20 Quartale	



Zielgruppenermäßigung = 400 EUR	16 Quartale	/	/
Aktivierung = 500 EUR	/	/	1 + 29 Monate

AKTIVA-PLAN – VORBEUGUNGS- UND SICHERHEITSPOLITIK

<u>Altersgruppe</u>	<u>jünger als 25 Jahre</u>	<u>jünger als 45 Jahre</u>	<u>mindestens 45 Jahre</u>
<u>Arbeitssuchend</u>	<u>mindestens 1 Jahre</u>	<u>mindestens 2 Jahre</u>	<u>mindestens 6 Monate</u>
Referenzperiode	1 + 18 Monate	1 + 36 Monate	1 + 9 Monate
Zielgruppenermäßigung = 1.000 EUR	1 + 20 Quartale	1 + 20 Quartale	alle Quartale
Aktivierung = 900 EUR	1 + 59 Quartale	1 + 59 Quartale	/
Aktivierung = 1100 EUR	/	/	alle Quartale

Kapitel 3. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramm

5.2.301.

Der Königliche Erlass vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer betreffend die Berufsübergangsprogramme zielt darauf ab, das System der Arbeitslosenunterstützungen durch die Einführung von Berufsübergangsprogrammen aktiver einzusetzen. Die Berufsübergangsprogramme haben zum Ziel, die Eingliederungschancen von Langzeitarbeitslosen und -arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt durch Berufserfahrung zu erhöhen.

Für die im Rahmen dieser Programme beschäftigten Arbeitslosen erhalten die Arbeitgeber folgende finanzielle Vorteile:

- eine Beteiligung der Föderalbehörde;
- eine Prämie der betroffenen Region und/oder der betroffenen Gemeinschaft;
- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;

Die Berufsübergangsprogramme müssen von dem für Beschäftigung zuständigen Regionalminister nach den Regeln, Bedingungen und Modalitäten durch die betroffene Region festgelegt werden. Die allgemeinen Grundsätze dieser Programme wurden im Zusammenarbeitsabkommen vom 04.03.1997 zwischen dem Föderalstaat und den Regionen betreffend die Berufsübergangsprogramme festgelegt.

A. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region

5.2.302.

Durch Erlass der Flämischen Regierung vom 17.06.1997 zur Angleichung der verschiedenen Systeme können ab 01.06.1997 Berufsübergangsprogramme (WEP-Plus oder WerkErvaringsProjecten-Plus) durchgeführt werden.



1. Betroffene Arbeitgeber

5.2.303.

Folgende dem LSSPLV angeschlossene Verwaltungen können WEP-Plus-Projekte entwickeln, sofern sie die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen erfüllen:

- Gemeinden und von Gemeinden abhängigen öffentliche Einrichtungen.
- Gemeindeverbände.
- ÖSHZ, interkommunale ÖSHZ und Vereinigungen von ÖSHZ.
- Provinzen und von Provinzen abhängigen öffentliche Einrichtungen.
- die Flämische Gemeinschaftskommission.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.2.304.

Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms eingestellt werden, die so genannten „Zielgruppenarbeiter“, müssen eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 24 Monate ohne Unterbrechung entschädigter Vollarbeitsloser gewesen sein.
- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 12 Monate ohne Unterbrechung arbeitssuchend gemeldet sein und
 - o das Eingliederungseinkommen erhalten oder
 - o Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt :

- die Perioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitsloser, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben.
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind.
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit.
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist.
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen.
- die Perioden der Wartezeit im Sinne von Artikel 36, § 1, erster Absatz, 4^o, des Erlasses vom 25.11.1991, in deren Verlauf Arbeitssuchende nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sind, kraft des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Abänderung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer oder an einen Praktikumsvertrag im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 230 vom 21.12.1983 über das Praktikum und die berufliche Eingliederung von Jugendlichen.
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigung unmittelbar vorausgehen.
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung (höchstens 12 Monate).



- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 über die Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen erhielt.
- die Perioden der Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt.
- andere Perioden ohne Leistungsanspruch, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

5.2.305.

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

Die Zielgruppenarbeitnehmer müssen im nichtkommerziellen Sektor Tätigkeiten ausüben. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die:

- o von sozialem, gemeinnützigem oder kulturellem Interesse sind;
- o keinen Erwerbszweck verfolgen;
- o kollektiven Bedürfnissen entsprechen, die auf andere Weise nicht erfüllt werden können.

Die Zielgruppenarbeitnehmer werden mindestens auf einer halben Stelle mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 12 Monaten beschäftigt. Wenn der Zielgruppenarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht vermittelbar ist, kann die Frist unter bestimmten Bedingungen auf maximal 18 Monate verlängert werden.

Die Beschäftigung des/der Zielgruppenarbeitnehmer muss zusätzlich im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der eigenen Personalmitglieder, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, sein, die der Arbeitgeber in den vier Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte.

Bei der Berechnung werden berücksichtigt:

- das definitiv ernannte Personal und das Vertragspersonal;
- Jugendliche, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden;

4. Gewährte Vorteile

5.2.306.

Das Berufsübergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende im Rahmen des Aktiva-Plans.



a. Beteiligung der Föderalbehörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird

- vom LfA gezahlt und „Eingliederungsunterstützung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser war.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf halber Stelle beschäftigt ist;
- 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf 4/5-Basis beschäftigt ist.

Die monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Die Unterstützung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

b. Prämie der Flämischen Region

Der Arbeitgeber erhält vom flämischen regionalen öffentlichen Dienst für einen Zielgruppenarbeitnehmer eine Lohnprämie in Höhe von:

- maximal 7.015 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- maximal 11.230 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht;
- maximal 14.030 EUR pro Jahr bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Die Lohnprämie zu Lasten der Flämischen Region wird von VDAB ausgezahlt.

Wenn der Arbeitgeber mittels Beschäftigung von Zielgruppenarbeitnehmern Einkommen erhalten kann (z. B. Gelegenheitsarbeiten, Putzhilfe...), kann der Minister jedoch einen geringeren Prämienbetrag gewähren.



Ein aus dem Dienst ausgeschiedener Zielgruppenarbeitnehmer kann bei Fortzahlung der gewährten Prämie ersetzt werden, wenn dieser Austausch innerhalb von 6 Monaten ab dem Dienstantrittsdatum des zu ersetzenden Arbeitnehmers gestellt wird.

5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

5.2.307.

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe wird als Lohn betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines WEP-Plus-Projekts einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen und seit 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von
- o - 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale

Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von
- o 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.

Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 12 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

. Arbeitnehmerüberlassung

5.2.308.

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Periode der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm für maximal drei Monate



einem Dritten überlassen. Dieser muss ebenfalls als Arbeitgeber im Rahmen der Regelung der Berufsübergangsprogramme in Betracht kommen.

. Kontrolle

5.2.309.

Die Kontrolle oder die Einhaltung der WEP-Plus-Projekte wird durch die Verwaltung des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft wahrgenommen.

. Weitere Informationen

5.2.310.

Eine Broschüre (und die Antragsformulare) des Flämischen Berufsübergangsprogramms (= WEP-Plus-Projekt) finden Sie auf der Website der Verwaltung der Beschäftigung (www.vlaanderen.be/werk).

Informationen über das Verfahren erhalten Sie außerdem bei der Abteilung Beschäftigung des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft über die (gebührenfreie) Rufnummer 0800/141.87 (Gecofoon) oder beim Projektberater Ihrer Region.

B. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt

5.2.311.

Das Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt ist seit 03.04.1998 anwendbar.

Die Rechtsgrundlage dieser Maßnahme wird festgelegt durch

- die Ordonnanz vom 18.12.1997 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme
- die Ordonnanz vom 29.10.1998 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 15.5.1998 zur Änderung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme
- den Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 29.01.1998 zur Ausführung der Ordonnanz vom 27.11.1997 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens und vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme.

1. Betroffene Arbeitgeber

5.2.313.

Berufsübergangsprogramme können durch alle dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber der Region Brüssel-Hauptstadt entwickelt werden.

Die Berufsübergangsprogramme können nur im nichtkommerziellen Sektor entwickelt werden. Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- sie sind gemeinnützig
- sie verfolgen keinen Erwerbszweck



- sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das nicht oder ungenügend erfüllt wird.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.2.313.

Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich der Berufsübergangsprogramme fallen, müssen zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen kumulativ erfüllen:

arbeitslos oder arbeitssuchend sein:

- o entweder entschädigter Vollarbeitsloser sein, der Arbeitslosengeld bezieht und seit mindestens 12 Monaten arbeitssuchend gemeldet ist.
- o oder (entschädigter) Vollarbeitsloser sein, der seit mindestens 24 Monaten Arbeitslosengeld bezieht (in diesem Zusammenhang haben die Arbeitslosen Dienste im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen erbracht).
- o oder Arbeitssuchender sein, der seit mindestens 12 Monaten ein Eingliederungseinkommen erhält.
- o oder ein jünger als 25 Jahre alter Arbeitssuchender sein und
 - seit mindestens 9 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser sein und Wartegeld oder Arbeitslosengeld erhalten oder
 - seit mindestens 9 Monaten ein Wiedereingliederungseinkommen erhalten.

keinen Abschluss der höheren Sekundarstufe besitzen. Soweit das Berufsübergangsprogramm dies rechtfertigt, können die zuständigen Minister der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt andere Qualifikationsniveaus zulassen.

Empfänger von Sozialhilfe, die im Fremdenregister eingetragen sind, werden mit den Berechtigten des Eingliederungseinkommens gleichgesetzt.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt :

- die Perioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitsloser, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist;
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen;
- die Perioden der Wartezeit im Sinne von Artikel 36, §1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, in deren Verlauf Arbeitssuchende nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sind, kraft des Gesetzes vom 27.06.1969;
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, §7, des ÖSZH-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das



Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode in Anwendung des oben genannten Artikel 60, § 7, unmittelbar vorausgehen;

- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997;
- die Perioden der Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Beschäftigungsförderung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
- andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

5.2.314.

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

- ausschließlich Einstellungen im nichtkommerziellen Sektor vornehmen.
 - Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:
 - o sie sind gemeinnützig;
 - o sie verfolgen keinen Erwerbszweck;
 - o sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das durch den regulären Arbeitsmarkt nicht oder ungenügend erfüllt wird.
- sich dazu verpflichten, zusätzliche Arbeitsplätze im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die der Arbeitgeber in den 4 Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte, zu schaffen. Es muss sich um zusätzliche Arbeitsplätze handeln in Bezug auf:
 - o die regulären Arbeitsplätze.
 - o das Praktikum für Jugendliche und gleichgesetzte Maßnahmen.
 - o die mittels Inanspruchnahmerechte subventionierten Arbeitsplätze.
- sich dazu verpflichten, im Rahmen der Berufsübergangsprogramme zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die in den Wiederbeschäftigungsprogrammen eingestellt sind, für welche die Regionen Inanspruchnahmerechte erhalten.

4. Antrag

5.2.315.

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Rahmen der Berufsübergangsprogramme einstellen wollen, richten ihren Antrag an das BRAA.

Das BRAA schließt nach Genehmigung durch die für Beschäftigungspolitik und Haushalt zuständigen Minister der Region Brüssel-Hauptstadt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag ab.



5. Praktische Modalitäten

5.2.316.

a. Modalitäten betreffend den Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsperiode

Das BRAA präsentiert die Bewerber, die in Berufsübergangsprogrammen eingestellt werden können, unter Berücksichtigung der Arbeitslosigkeitsstruktur in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Arbeitgeber verpflichten sich dazu, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag mindestens auf Basis einer Halbzeitstelle einzustellen.

Das Zusammenarbeitsabkommen vom 15.05.1998 legt die maximale Beschäftigungsdauer im Rahmen des Berufsübergangsprogramms auf 2 Jahre fest.

Die maximale Beschäftigungsdauer wird auf 3 Jahre verlängert für Arbeitnehmer, die zuvor im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Leistungen erbracht hatten, und für Arbeitnehmer, die in einer Gemeinde mit einer Arbeitslosigkeit von mindestens 20% über dem regionalen Durchschnitt bleiben.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer setzen einen schriftlichen Arbeitsvertrag in 4 Ausfertigungen auf, dessen Muster das BRAA bereitstellt ist. Eine Ausfertigung ist für das BRAA und eine für das LfA bestimmt.

Die Einstellungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach Zustellung des Beschlusses zur Anerkennung des Programms erfolgen.

Für die Projekte, die eine Beschäftigung in Phasen erfordern, beginnen die Einstellungsfristen erst mit dem im Anerkennungsbeschluss genannten Datum.

Im Falle einer Ersetzung muss die Einstellung innerhalb von 6 Monaten nach dem Dienstaustritt des zu ersetzenden Arbeitnehmers erfolgen.

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Beschäftigungsperiode in einem Berufsübergangsprogramm für maximal neun Monate einem Dritten überlassen, der ebenfalls als Arbeitgeber im Rahmen der Regelung der Berufsübergangsprogramme in Betracht kommt.

b. Modalitäten betreffend die Entlohnung

Im Rahmen des Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Entlohnung und eine Jahresendzulage, deren Bedingungen mindestens denen der Vertragspersonalmitglieder, die beim gleichen Arbeitgeber eingestellt sind, entsprechen.

Für sie gilt die gleiche Urlaubsregelung wie für diese Vertragspersonalmitglieder.

6. Beteiligung der Förderbehörde

5.2.317.

Das Berufsübergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie



- der Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende im Rahmen des Aktiva-Plans.

a. Beteiligung der Föderalbehörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird

- vom LfA gezahlt und „Eingliederungsunterstützung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser war.
- vom ÖSHZ gezahlt und „abgesenktes Eingliederungseinkommen“ oder „abgesenkte finanzielle Sozialhilfe“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt als Arbeitssuchender eingetragen war und mindestens 12 Monate Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen oder die finanzielle Sozialhilfe hatte.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf halber Stelle beschäftigt ist;
 - 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf Basis einer 4/5-Stelle beschäftigt ist.
- Die monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Die Unterstützung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

b. Prämie der Region Brüssel-Hauptstadt

Die Regionen, ggf. im Verein mit den Gemeinschaften oder den Gemeinschaftskommissionen, investieren in die Berufsübergangsprogramme mindestens genauso viel wie der Föderalstaat.

Der Betrag der Prämie wird aufgrund der tatsächlichen Beschäftigung berechnet. Nur tatsächlich geleistete Arbeitstage und gleichgesetzte Tage verleihen den Anspruch auf die Prämie. Der Betrag der Prämie wird vom Minister im Verhältnis zur Vertragsdauer, den Lohnkosten und der Arbeitsregelung festgelegt.



Alle Auskünfte im Zusammenhang mit der Berechnung der Regionalprämie erhalten Sie bei den Dienststellen der BRAA (Brüsseler Dienststelle für Arbeitgeber) unter folgender Telefonnummer: 02/505.79.15

c. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe wird als Lohn betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms der Region Brüssel-Hauptstadt einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarbildung besitzen und seit 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von
- o 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.

Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von
- o 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.

Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 12 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

7. Aufsicht

5.2.318.

Die Arbeitgeber müssen dem LfA den Nachweis erbringen, dass die von ihnen im Rahmen des Berufsübergangsprogramms beschäftigten Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt wurden. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, so sind die



Arbeitgeber verpflichtet, dem LfA einen pauschalen Schadenersatz zu zahlen und die erhaltenen Subventionen an die Subventionsbehörden zurückzuzahlen.

Das BRAA kontrolliert die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und muss innerhalb von 3 Monaten nach dem Quartal, in dem der Arbeitgeber im Rahmen der Berufsübergangsprogramme Arbeitnehmer einstellte, eine Kopie der Quartalsmeldung zur sozialen Sicherheit erhalten.

Kapitel 4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft (SINE)

5.2.401.

Der Königliche Erlass 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 betreffend die Eingliederung von sehr schwer zu vermittelnden Arbeitslosen regelt die Sozialeingliederungswirtschaft, die auch „SINE“ genannt wird. SINE ist eine Beschäftigungsmaßnahme mit dem Ziel, die Eingliederung von Langzeitarbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Die SINE-Maßnahme sieht einerseits die Gewährung einer Lohnsubvention für den Arbeitgeber und andererseits eine Zielgruppenermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit vor.

Auf der Grundlage des Königlichen Erlasses vom 21.09.2004 zur Gewährung einer erhöhten Aktivierungsunterstützung im Rahmen der Förderung der Beschäftigung an sozialen Arbeitsplätzen und zur Erweiterung des Anwendungsbereichs dieser Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft wurde der Anwendungsbereich der SINE-Maßnahme ab 01.06.2004 auf öffentliche Sozialhilfeszentren erweitert, die Initiativen der Sozialeingliederungswirtschaft organisieren.

A. Anwendungsbereich Arbeitgeber

5.2.402.

Die öffentlichen Sozialhilfeszentren, die Initiativen der Sozialeingliederungswirtschaft organisieren, können im Rahmen von SINE Arbeitnehmer einstellen. Als Gegenleistung erhalten sie die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

Hierzu müssen sie erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich von SINE fallen. Diese Bescheinigung wird innerhalb einer Frist von 45 Tagen vom Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ausgestellt. Auf der Grundlage dieser Bescheinigung kann die Verwaltung mit dem VDAB oder der BRAA Kontakt aufnehmen, die Kandidaten, die die Bedingungen des Sozialeingliederungsprogramms erfüllen, weiterleiten wird.

Die Initiativen der Sozialeingliederungswirtschaft müssen überdies von dem Minister, dessen Zuständigkeitsbereiche die Sozialwirtschaft umfassen, im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 11.07.2002 zur Gewährung einer erhöhten Staatssubvention für die öffentlichen Sozialhilfeszentren für bestimmte Initiativen, die der Sozialeingliederung innerhalb der Sozialwirtschaft für Berechtigte im System der Sozialeingliederung dienen, und des Königlichen Erlasses vom



14.11.2002 zur Gewährung einer erhöhten Staatssubvention für die öffentlichen Sozialhilfezentren für bestimmte Initiativen, die der Sozialeingliederung von Berechtigten der finanziellen Sozialhilfe innerhalb der Sozialwirtschaft dienen, anerkannt werden.

B. Anwendungsbereich Arbeitnehmer

5.2.403.

Für eine Beschäftigung im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft mit Zuerkennung einer pauschalen Zielgruppenermäßigung und einer Lohnsubvention kommen unter bestimmten Bedingungen in Betracht:

a. Eingestellte Arbeitnehmer (= Neueinstellungen), die

am Dienstantrittsdatum entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung oder Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind;

UND

keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen.

b. Beibehaltende Arbeitnehmer (= Fortsetzung der Beschäftigung), die nach Ablauf einer der folgenden Beschäftigungsperioden keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen:

o die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;

o die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976;

o die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;

o die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

C. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden

5.2.404.

Stellt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft ein, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile nutzen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für die Sozialeingliederungswirtschaft;
- einen Anteil an den Lohnkosten des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsunterstützung des LfA oder eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ.

Der Betrag und die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der Lohnsubvention hängen von den folgenden drei Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 45 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;



- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts ein entschädigter Vollarbeitsloser, ein Berechtigter im System der sozialen Eingliederung oder ein Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe ist;
- der Periode als entschädigter Vollarbeitsloser, Berechtigter im System der sozialen Eingliederung und/oder Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe und gleichgesetzter Perioden, die der Einstellung vorausgehen.

Gleichgesetzte Perioden

Folgende Perioden werden mit einer Periode als entschädigter Vollarbeitsloser, Berechtigter im System der sozialen Eingliederung und Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt:

die Perioden, die im Laufe einer Periode der Vollarbeitslosigkeit zur Zahlung einer Unterstützung in Sachen Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;

die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit;

die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;

die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976;

die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;

die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung;

die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;

die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;

die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, der sozialen Eingliederung oder der finanziellen Sozialhilfe, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;

die Perioden des Einzugs in den Wehrdienst während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit;

die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);

die Perioden der Wartezeit, die das Recht auf Wartegeld einräumen, während der der Arbeitssuchende nicht durch einen Arbeitsvertrag im Rahmen der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer gebunden ist.

Wenn der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer bereits die Vorteile einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende beansprucht hat und diesen innerhalb einer Periode von dreißig Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, werden die Beschäftigungen als eine einzige Beschäftigung betrachtet. Die Periode, die zwischen den Arbeitsverträgen liegt, verlängert die Periode, während derer die oben genannten Vorteile gewährt werden, nicht.

Wenn dagegen der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wieder einstellt, für den er bereits eine Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende –



Sozialeingliederungswirtschaft“ beansprucht hat, werden die Beschäftigungen nur dann als eine einzige Beschäftigung betrachtet, wenn der Dienstantritt innerhalb einer Periode von zwölf Monaten nach Beendigung der vorigen Beschäftigung erfolgt.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

a. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR gewährt.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR gewährt.

b. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte im System der sozialen Eingliederung sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

Wenn die zuständige regionale Dienststelle für Arbeitsvermittlung nach Ablauf der vorgenannten 10 oder 20 Quartale der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer noch stets nicht imstande ist, sich in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren, wird die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der LfA-Wiedereingliederungsleistung oder ÖSHZ-Beteiligung um eine neue Periode von höchstens 10 beziehungsweise höchstens 20 Quartalen verlängert.

Die zuständige regionale Dienststelle für Arbeitsvermittlung informiert je nach Fall das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder das betreffende öffentliche Sozialhilfezentrum.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

a. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

b. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte im System der sozialen Eingliederung sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

D. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention

5.2.405.

1. Betrag der Lohnsubvention

Das ÖSHZ zahlt Arbeitnehmern, die den Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für Sozialeingliederungswirtschaft erwerben, den vollen Nettolohn, auf den sie Anspruch haben. Jedoch erhält es für den SINE-Arbeitnehmer entweder eine Wiedereingliederungsunterstützung vom LfA oder eine finanzielle Beteiligung des öffentlichen Sozialhilfezentrums.

Diese Wiedereingliederungsunterstützung oder finanzielle Beteiligung des ÖSHZ beträgt höchstens 500 EUR pro Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt ist.

Wenn der Arbeitnehmer nicht vollzeitbeschäftigt ist, wird der Höchstbetrag der monatlichen Wiedereingliederungsunterstützung oder monatlichen finanziellen Beteiligung durch Multiplikation von 750 EUR mit dem vertraglich wöchentlich vorgesehenen Beschäftigungsbruch in der Teilzeitbeschäftigung erreicht. Das Ergebnis dieser Formel wird auf 500 EUR begrenzt.

Der Betrag der Wiedereingliederungsunterstützung oder finanziellen Beteiligung wird ggf. auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

2. Für die Wiedereingliederungsunterstützung zu erledigende Formalitäten

Eine Kopie der vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung gemäß Ziffer 1 ausgestellten Bescheinigung überreicht das ÖSHZ dem Arbeitnehmer, der diese seinem Antrag auf Wiedereingliederungsunterstützung beifügt.

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Unterstützungsantrag sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrags einreichen. Der Antrag auf Wiedereingliederungsunterstützung muss das Arbeitslosenamt innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns des Beschäftigung erreichen.

Nach Ablauf jedes Kalendermonats muss das ÖSHZ für die SINE-Arbeitnehmer einen Entschädigungsbeleg als Ersatz für die Kontrollkarte vorlegen. Dieser Entschädigungsbeleg muss vom Arbeitnehmer oder dem ÖSHZ selbst bei der zuständigen Zahlstelle eingereicht werden.

Kapitel 5. Zielgruppenermächtigung für junge Arbeitnehmer – Geringqualifizierte mit Erstbeschäftigungsabkommen

5.2.501.

Die Zielgruppenermächtigung für junge Arbeitnehmer, die für gering qualifizierte Jugendliche gewährt wird, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, ist durch das Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung geregelt.

A. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche

5.2.502.

Im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens können beschäftigt werden: Jugendliche, die gerade vor ihrer Einstellung die beiden folgenden Bedingungen erfüllen:

- sie sind als Arbeitssuchende eingetragen;
- sie sind unter 26 Jahren alt.

Jugendliche, die im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellt werden, werden „neue Arbeitnehmer“ genannt. Neue Arbeitnehmer müssen keine Bedingungen in Bezug auf den erreichten Abschluss erfüllen, aber der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermächtigung für junge Arbeitnehmer nur für gering qualifizierte Jugendliche erhalten (siehe unten).

Ein Jugendlicher kann im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals eingestellt werden, in dessen Verlauf der oben genannte Jugendliche 26 Jahre alt wird.

B. Beschäftigungsverpflichtung des Arbeitgebers

5.2.503.

1. Gesetzliche Verpflichtung

Die Verpflichtung, Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens einzustellen, unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder einen Arbeitgeber des Privatsektors handelt.

Die öffentlichen Arbeitgeber, zu denen die provinziellen und lokalen Verwaltungen gehören, die am 30. Juni des vorangegangenen Jahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten, sind verpflichtet, eine Reihe zusätzlicher neuer Arbeitnehmer in der Größenordnung von 1,5% des Personalbestands einzustellen, der während des zweiten Quartals des vorausgegangenen Jahres, in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt, beschäftigt war.

Der Personalbestand und die Anzahl der neuen Arbeitnehmer werden auf der Grundlage der Vollzeitäquivalent-Brüche (VZÄ-Brüche) der Arbeitnehmer festgelegt. Die lokalen und provinziellen Verwaltungen stellen in globalen Projekten, die auf gesellschaftliche Bedürfnisse reagieren, die „neuen Arbeitnehmer“ an erster Stelle ein.

Die Einstellung neuer Arbeitnehmer entspricht einer zusätzlichen Beschäftigung und darf nicht durch die Entlassung von Personal ausgeglichen werden. Unter Ausgleich für die Einstellung neuer Arbeitnehmer durch die Entlassung von Personal ist jede Entlassung zu verstehen, die in einer Periode stattfindet, die zwei Monate vor dem Dienstantritt eines neuen Arbeitnehmers beginnt und mit der Beendigung des von ihm abgeschlossenen Erstbeschäftigungsabkommens endet, es sei denn, es handelt sich um Kündigungsgründe, die mit der Einstellung des neuen Arbeitnehmers nicht im Zusammenhang stehen.

Die lokalen Verwaltungen, die an einen Sanierungsplan oder einen Verwaltungsplan gebunden sind, der den Abbau von Personal vorsieht und durch die zuständige Regionalregierung genehmigt ist, sowie die lokalen Verwaltungen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, können unter den durch den Minister der Beschäftigung festgelegten Bedingungen von den oben genannten Verpflichtungen ganz oder teilweise entbunden werden. Die Befreiung kann für eine Periode von höchstens acht Quartalen gewährt werden.

Falls der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen in einem Erstbeschäftigungsabkommen nicht nachkommt, muss er eine Ausgleichsentschädigung von 75 EUR zahlen. Diese Entschädigung wird multipliziert mit:

- der Anzahl der Kalendertage, an denen die vorgeschriebene Anzahl der Jugendlichen nicht beschäftigt wurde, und/oder die Anzahl der Kalendertage, an denen die Einstellung von Jugendlichen durch die Entlassung von Personal ausgeglichen wurde;



- die Anzahl der Jugendlichen, die nicht beschäftigt wurden, und/oder die Anzahl der Arbeitnehmer, die entlassen wurden, um die Einstellung von Jugendlichen auszugleichen.

Diese Ausgleichsentschädigung wird auf ein Sonderkonto der Kasse für die Arbeitsbeschaffung eingezahlt, das innerhalb der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung eingerichtet wurde.

2. Berechnung der Beschäftigungsverpflichtung

Um zu überprüfen, dass der öffentliche Arbeitgeber seine Beschäftigungsverpflichtung erfüllt hat, sind zwei Berechnungen vorzunehmen:

die Berechnung des Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Jahres;

Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer (= Jugendliche und junge Menschen bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden).

Auf der Grundlage dieser Berechnungen wird ermittelt, ob der Anteil der neuen Arbeitnehmer 1,5% des Personalbestands des Arbeitgebers im zweiten Quartal des Vorjahres erreicht.

a. Berechnung des Personalbestands

Der Personalbestand besteht aus den Arbeitnehmern, für die der Arbeitgeber einen Beitrag oder mehrere Beiträge im Sinne von Artikel 38, § 2, 3 und 3bis des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer schuldet.

Zum Personalbestand gehören jedoch nicht:

- das Personal des Unterrichtswesens;
- **mit einem Erstbeschäftigungsvertrag bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden, eingestellte Jugendliche und junge Menschen.**

Der Personalbestand des zweiten Quartals des Vorjahres wird in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet und entspricht der Summe der Vollzeitäquivalenten-Brüche (= VZÄ-Brüche), die für jeden Arbeitnehmer berechnet werden.

Der VZÄ-Bruch wird für jeden einzelnen Arbeitnehmer für das Quartal und für jede Beschäftigung berechnet.

Der VZÄ-Bruch wird nach folgender Formel berechnet:

$$(Z1): (U \times E)$$

wobei

- die Anzahl der für die Beschäftigung angegebenen Stunden. Dies betrifft die Anzahl der Stunden für folgende Tage:

- o Anzahl der Arbeitstage (Leistungscode 1), ausgenommen der Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung (Lohncode 130) gedeckt sind;
- o die gleichgesetzten Tage (Leistungscode 10, 13, 21, 22, 24, 50, 51, 52, 71, 72, 73 und 74), ausgenommen des Karenztages (Leistungscode 23);
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;
- E = 13 (= Anzahl der Wochen in dem Quartal).

Die Summe der VZÄ-Brüche aller Beschäftigungen eines Arbeitnehmers kann nie größer als 1 sein. Dieser Bruch ergibt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen sowie für einen Teilzeitarbeiter eine Zahl zwischen 0 und 1. Die Auf-/Abrundung des VZÄ-Bruchs erfolgt bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma, wobei 0,005 aufgerundet wird.

b. Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer

Auch die Anzahl der neuen Arbeitnehmer wird dadurch ermittelt, dass der oben genannte VZÄ-Bruch, nach Arbeitnehmern in dem Quartal aufgeschlüsselt, zusammengezählt wird.

Für die Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer werden nicht nur die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellten Jugendlichen berücksichtigt, sondern ALLE Jugendlichen, deren Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist, und dies bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden. Sowohl die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen als auch die anderen – vertraglich angestellten und definitiv ernannten – Jugendlichen werden daher mitgerechnet. Studenten, für deren Beschäftigung ein Solidaritätsbeitrag von 7,5 oder 12,5 % erhoben wird, werden dagegen nicht mitgerechnet.

Die VZÄ-Brüche werden für die beiden folgenden Kategorien von Jugendlichen doppelt angerechnet:

a. Personen ausländischer Herkunft

Mit Person ausländischer Herkunft ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staates hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jede Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht hat oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht haben oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Nachweis kann durch eine eidesstattliche Erklärung des betreffenden Jugendlichen erbracht werden.

b. Personen mit einer Behinderung

Eine Person mit einer Behinderung ist eine Person, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ eingetragen ist und den Nachweis darüber erbringt, indem sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Einrichtung vorlegt, aus der diese Eintragung hervorgeht.

C. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen

5.2.504.

Das Erstbeschäftigungsabkommen kann drei Formen haben:



- A) 1. ein Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle (Typ eins);
 B) eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens Halbzeitstelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt (Typ zwei);

Alle von den zuständigen Regional- oder Gemeinschaftsbehörden eingerichtete, subventionierte oder anerkannte Arten oder Formen von Unterricht, Kursen, Ausbildungen oder Schulungen können von dem Jugendlichen im Rahmen dieses Typs des Erstbeschäftigungsabkommens besucht werden. Die Ausbildung muss auf jährlicher Basis im Durchschnitt mindestens 240 Stunden umfassen.

Bei einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ muss der Arbeitgeber den Nachweis besitzen, dass der Jugendliche tatsächlich für die Kurse, Ausbildung oder Schulung angemeldet ist oder tatsächlich eine Berufsausbildung besucht. Dieser Nachweis kann in Form einer Anmeldungsbestätigung erfolgen, die vom Verantwortlichen für die Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt ausgestellt wird, oder eines Vertrags über die betriebliche oder berufliche Ausbildung, der von dem zuständigen öffentlichen Dienst beglaubigt wird. Am Ende jedes Quartals muss der Jugendliche dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass er den Unterricht, die Kurse, die Ausbildung oder Schulung regelmäßig besucht.

Wurde der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, kann das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ verlängert werden, um gescheiterten Jugendlichen die Chance zu geben, den vollständigen Zyklus der begonnenen Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ endet mit dem Ablauf des Arbeitsvertrags, spätestens am Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Aus dem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ wird automatisch ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“, wenn die Ausbildung endet oder aus der Bescheinigung hervorgeht, dass der Jugendliche die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht. Dies ist der Fall, wenn der Jugendliche während eines bestimmten Quartals mehr als 20% der Anzahl der Stunden, die er normalerweise im Laufe des Quartals die Kurse, Ausbildung oder Schulung besucht, abwesend ist. Die Versetzung in ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ erfolgt am ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in dem die Kurse, Ausbildung oder Schulung enden oder die Jugendlichen die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht haben.

- C) ein Vertrag für sozialberufliche Eingliederung oder ein anderer, durch den König festgelegter Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrag (Typ drei).

Keine der drei oben genannten Typen des Erstbeschäftigungsabkommens kann aus einem Arbeitsvertrag zwischen einem Jugendlichen und einem Arbeitgeber bestehen, der im Rahmen von Berufsübergangsprogrammen oder von Systemen der bezuschussten Vertragspersonalmitglieder bei den lokalen Verwaltungen oder bestimmten öffentlichen Behörden abgeschlossen wurde.

D. Modaliteiten

5.2.505.

Damit ein Vertrag als Erstbeschäftigungsabkommen betrachtet wird, muss ab 01.01.2004 der neue Arbeitnehmer, der im Laufe des Kalenderjahres 19 Jahre oder älter wird, auf der Grundlage einer gültigen Erstbeschäftigungskarte eingestellt werden.

1. Erstbeschäftigungskarte.

Mittels einer Erstbeschäftigungskarte bescheinigt das Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, das für den Hauptwohrtort des betroffenen Jugendlichen zuständig ist, dass der Jugendliche die Bedingungen für die Einstellung durch ein Erstbeschäftigungsabkommen erfüllt.

Auf der Erstbeschäftigungskarte sind der Name, Vorname und die Identifizierungsnummer für die Soziale Sicherheit des Jugendlichen sowie das Beginn- und Enddatum der Gültigkeit der Erstbeschäftigung und das Datum der Antragstellung der Erstbeschäftigungskarte angegeben.

Gegebenenfalls bescheinigt sie, dass der Jugendliche gering qualifiziert ist, wodurch die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer gewährt werden kann, und/oder dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft ist oder eine Person mit einer Behinderung, die doppelt gezählt wird.

Die Erstbeschäftigungskarte kann entweder vom Jugendlichen oder vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Jugendliche zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine gültige Erstbeschäftigungskarte besitzt. Der Arbeitgeber muss für jeden Jugendlichen einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, der Wohnort und die Identifizierungsnummer für die Soziale Sicherheit des Arbeitnehmers und das Datum des Dienstantritts angegeben sind und wenn der Arbeitgeber eine Kopie des Erstbeschäftigungsvertrags vorlegt.

Bei Beantragung der Erstbeschäftigungskarte reicht der Antragsteller auf Antrag des zuständigen Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung folgende Unterlagen ein:

- den Nachweis, dass der Jugendliche bei der zuständigen regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung arbeitslos gemeldet ist;
- die Ausbildungsnachweise des Jugendlichen;
- sofern zutreffend, Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft oder eine Person mit einer Behinderung ist.

Der Antrag auf den Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosenamt erfolgen. Jeder Antrag, der nach dieser Frist eingeht, hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst wieder ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde. Wenn der Antrag per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet.



Das Gültigkeitsdatum der Erstbeschäftigungskarte ist:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Jugendliche noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Jugendliche bereits eingestellt ist.

Die Erstbeschäftigungskarte hat eine Gültigkeitsdauer von höchstens 12 Monaten. Das Enddatum der Gültigkeitsperiode muss jedoch vor dem Tag liegen, an dem der Jugendliche das Alter von 26 Jahren erreicht hat. Die Karte gilt für jede während der Gültigkeitsperiode erfolgte Einstellung.

Das Arbeitslosenamt kann die Gültigkeitsdauer der Erstbeschäftigungskarte um höchstens 12 Monate verlängern, wenn der Jugendliche den Nachweis erbringt, dass er am ersten Tag der Verlängerungsperiode oder zum Zeitpunkt der Einstellung die erforderlichen Bedingungen erneut erfüllt. Das Enddatum der Gültigkeitsperiode der Karte muss jedoch vor dem Tag liegen, an dem der Jugendliche das Alter von 26 Jahren erreicht hat.

Wenn eine neue Erstbeschäftigungskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Erstbeschäftigungskarte beantragt wird, wird eine Erstbeschäftigungskarte mit derselben Gültigkeitsperiode wie die der vorigen Erstbeschäftigungskarte ausgestellt.

2. Erstbeschäftigungsabkommen

Die Beschäftigung des Jugendlichen durch denselben Arbeitgeber wird weiterhin als eine Beschäftigung im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird, betrachtet.

Das Erstbeschäftigungsabkommen muss spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem die Ausführung des Vertrags beginnt, für jeden neuen Arbeitnehmer getrennt schriftlich aufgesetzt werden.

Jeder Arbeitsvertrag mit einem Jugendlichen, der während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte eingestellt wird, erhält automatisch die Bezeichnung Erstbeschäftigungsabkommen.

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ muss mindestens folgende Bestimmungen umfassen:

- Bezeichnung, Inhalt oder Zweck des Unterrichts, der Ausbildung, der Kurse oder Schulung;
- die Gesamtdauer des Unterrichts, der Ausbildung, der Kurse oder Schulung;
- das Beginndatum und das normalerweise vorgesehene Enddatum des Unterrichts, der Ausbildung, der Kurse oder Schulung;
- die Anzahl der Stunden, sofern der Unterricht, die Ausbildung, Kurse oder Schulung länger als ein Jahr dauern, beginnend mit dem Beginndatum des Erstbeschäftigungsabkommens;
- den anwendbaren Stundenplan mit einer detaillierten Übersicht der Termine, an denen Unterricht, Ausbildung, Kurse oder Schulungen zu besuchen sind;
- die Bezeichnung der Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt.



Der Jugendliche kann mit Lohnfortzahlung während der ersten 12 Monate der Ausführung seines Erstbeschäftigungsabkommens abwesend sein, um Jobangebote wahrzunehmen.

Hat er während dieser Periode eine andere Stelle gefunden, kann er das Erstbeschäftigungsabkommen mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ab dem Tag nach der Zustellung beenden.

3. Lohn

Mit einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ oder „Typ zwei“ eingestellte Arbeitnehmer erhalten eine normale Besoldung. Damit ist der Einstiegslohn gemeint, der einem Personalmitglied mit derselben Berufsqualifikation gewährt wird, die aus dem Abschluss oder Zeugnis hervorgeht. Auf Teilzeitbasis eingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf diesen Lohn im Verhältnis zu der Dauer der im Rahmen des Erstbeschäftigungsabkommens geleisteten Arbeit.

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten der Ausführung dieses Vertrags einen Teil des Lohns für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. In diesem Fall hat der neue Arbeitnehmer während dieser Periode Anspruch auf einen Lohn in Höhe des oben genannten Lohns, abzüglich des Teils, der für eine Ausbildung verwendet wird, wobei dieser höchstens 10% des Lohns betragen kann und der Lohn niedriger sein muss als das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen.

E. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

5.2.506.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer für Jugendliche erhalten, die:

- - mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden;
- und zugleich mindestens gering qualifiziert sind.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in einem bestimmten Quartal nur beanspruchen, wenn er während dieses Quartals seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen im Rahmen einer Erstbeschäftigung nachkommt. Für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors und damit auch für die lokalen und provinziellen Verwaltungen bedeutet dies eine flexiblere Handhabung: Sie sind jedoch nur verpflichtet, 1,5% ihres Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Kalenderjahres mit Jugendlichen im Rahmen einer Erstbeschäftigung zu besetzen.

1. Ermäßigung für Jugendliche mit geringer Qualifikation

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird im Rahmen des Erstbeschäftigungsabkommens vorerst Jugendlichen mit geringer Qualifikation gewährt. Es handelt sich um Jugendliche ohne Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung.

Arbeitgeber, die einen Jugendlichen mit geringer Qualifikation mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellen, erhalten eine Zielgruppenermäßigung in Höhe von:

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale und
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wird (= höchstens bis einschließlich des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird. Wenn der Jugendliche in diesem Jahr noch nicht 19 Jahre alt wird, wird das erste Quartal des Kalenderjahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet.

Die Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation wird nur gewährt, wenn der neue Arbeitnehmer in der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung richtig angegeben wird und die Erstbeschäftigungskarte bescheinigt, dass der Jugendliche ein Jugendlicher mit geringer Qualifikation ist.

2. Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und gering qualifizierte Jugendliche ausländischer Herkunft oder mit einer Behinderung

Ab 01.04.2006 wird eine günstigere pauschale Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die beiden folgenden Kategorien von jungen Arbeitnehmern gewährt, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden:

- gering qualifizierte Jugendliche ausländischer Herkunft;
- gering qualifizierte Jugendliche mit einer Behinderung;
- sehr gering qualifizierte Jugendliche.

Mit „sehr gering qualifizierten Jugendlichen“ sind Jugendliche gemeint, die höchstens ein Zeugnis der zweiten Stufe des Sekundarunterrichts (3. oder 4. Klasse) oder höchstens ein Zeugnis des technischen Sekundarunterrichts oder Berufsunterrichts mit beschränktem Stundenplan besitzen.

Arbeitgeber, die einen gering qualifizierten Jugendlichen ausländischer Herkunft oder mit einer Behinderung oder einen sehr gering qualifizierten Jugendlichen im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens einstellen, erhalten eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Höhe von:

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellt wird (= höchstens bis einschließlich des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die günstigere Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur gewährt, wenn der Jugendliche während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte eingestellt wurde, in der bescheinigt wird, dass der Jugendliche sehr gering qualifiziert ist ODER dass der Jugendliche gering qualifiziert und zugleich entweder ausländischer Herkunft oder behindert ist.



Die Zielgruppenermäßigung findet nur Anwendung, wenn das Quartal des Dienstantritts dem zweiten Quartal 2006 nicht vorausgeht. Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem ein Jugendlicher zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird, wobei dieses Quartal nicht vor dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, **liegen kann**.

F. Übergangsmaßnahmen

5.2.507.

1. Vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen

Ein vor dem 01.01.2004 eingestellter „neuer Arbeitnehmer“ wird ab dem 01.01.2004 als ein im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellter Jugendlicher betrachtet, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- das Erstbeschäftigungsabkommen wurde gemäß den vor dem 01.01.2004 geltenden Bedingungen und Modalitäten abgeschlossen.
- eine Kopie des Erstbeschäftigungsabkommens vor dem 31.12.2003 wird dem Generaldirektor der Verwaltung der Beschäftigung des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit überreicht.

Das vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen endet:

- wenn das Abkommen, das Gegenstand des Erstbeschäftigungsabkommens ist, endet;
- nach Ablauf der im Erstbeschäftigungsabkommen vor dem 01.01.2004 genannten Periode. Wenn der unbefristete oder befristete Arbeitsvertrag aber nach der anfänglich vorgesehenen Erstbeschäftigungsperiode fortbesteht und der Jugendliche vor Ablauf des Abkommens noch nicht 26 Jahre alt ist, behält der Arbeitsvertrag automatisch die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

2. Beschäftigungen im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495

Der Königliche Erlass Nr. 495 wird ab 01.01.2004 aufgehoben. Dieser Erlass führte ein System der dualen Ausbildung ein, um die Eingliederung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren in das Erwerbsleben zu fördern. Arbeitgeber, die Jugendlichen im Rahmen dieses Systems einstellten, konnten eine teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen beanspruchen. Der Vorteil im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 wird in die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer einbezogen.

Die Arbeits-Ausbildungs-Verträge für nicht schulpflichtige Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die vor dem 01.01.2004 abgeschlossen wurden, unterliegen weiterhin den Bestimmungen des Königlichen Erlasses Nr. 495.

Ein Arbeitgeber, der vor dem 01.01.2004 einen Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren eingestellt hat, wofür er eine Beitragsermäßigung aufgrund des Königlichen Erlasses Nr. 495 erhalten hat, kann seit 01.01.2004 in den ersten sieben Quartalen des Arbeits-Ausbildungs-Vertrags eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR und eine Ermäßigung von 400 EUR zu Zwecken des Vertrags beanspruchen, wenn der Jugendliche die Bedingungen für den Erhalt der

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht erfüllt und unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber seiner Beschäftigungsverpflichtung im Rahmen des Erstbeschäftigungsabkommens nachkommt.

Der Vorteil wird auf jeden Fall nicht länger ab dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem der Jugendliche 28 wird.

Kapitel 6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer - Minderjährige

5.2.601.

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird für Jugendliche gewährt, die während der Periode bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt wurden. Sie bezieht sich auf Minderjährige, die mit einem Arbeitsvertrag während der Periode der Teilzeitschulpflicht eingestellt werden.

Für diese Minderjährigen findet ab 01.01.2004 die Regelung der Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, keine Anwendung. Ab dem darauf folgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

Außerdem wird Arbeitgebern, die die oben genannten Gruppe von Minderjährigen einstellen, eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt. Eine Beitragsermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Die Zielgruppenermäßigung wird unabhängig davon gewährt, ob die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden.

Kapitel 7. Zielgruppenermäßigung zur Umstrukturierung

Gemäß Titel IV Kapitel V des Gesetzes vom 23.12.2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen wird aufgrund des KE vom 28.03.2007 die Regelung in Bezug auf die Umstrukturierung geändert.

Artikel 25 bis 30 des Programmgesetzes vom 22.12.2003 und der zu deren Ausführung verabschiedete Königliche Erlass vom 16.07.2004 umfassen Maßnahmen im Hinblick auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern, die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Auf den Lohn dieser Arbeitnehmer wird eine Ermäßigung auf die von diesen Arbeitnehmern geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge gewährt. Diese Ermäßigung betrifft sowohl die Arbeitgeberbeiträge als auch die persönlichen Beiträge für die soziale Sicherheit (siehe Teil 5 – Abschnitt 1).

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, findet das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provinziellen und lokalen Verwaltungen Anwendung.



A. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

5.2.702.

Verwaltungen, die einen Arbeitnehmer einstellen, der zuvor infolge einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhalten eine Zielgruppenermäßigung für Umstrukturierungen, wenn sie diese Arbeitnehmer mittels einer Beschäftigungszelle einstellen.

Ist der Arbeitnehmer bei Dienstantritt weniger als 45 Jahre alt, beträgt die Ermäßigung:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,

Ist der Arbeitnehmer bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt, beträgt die Ermäßigung:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Ein Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für Umstrukturierungen nur in Anspruch nehmen, wenn der Referenzquartalslohn des eingestellten Arbeitnehmers nicht höher ist als

- 12.000 EUR bei einem Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 30 Jahre ist
- 5.870,71 EUR bei einem Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Dienstantritts jünger als 30 Jahre ist.

Der Lohn umfasst das einfache Abgangsurlaubsgeld (in der Urlaubsregelung des Privatsektors), das durch den früheren Arbeitgeber gezahlt wird.

B. Formalitäten

5.2.703.

Das LfA überreicht jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der Karte beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Eintragung bei der Beschäftigungszelle.

.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Während ihrer Gültigkeitsdauer kann der Arbeitnehmer aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ ihren Dienst antreten, kann Ihre Verwaltung eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge beanspruchen.



Für die vor dem 01.01.2007 eingestellten Arbeitnehmer gelten die bis 31.12.2006 anwendbaren Vorteile und Modalitäten. Die Zielgruppenermäßigung wird weiterhin bis zum Ende der Gültigkeitsdauer der (früheren) „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ gewährt.



Titel 3 - Sonstige Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Kapitel 1. Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor

5.3.101.

Das Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor führt einen Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor ein. Dazu werden zwei spezifische Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit eingeführt, in deren Zusammenhang der Lohnverlust teilweise ausgeglichen wird, nämlich: das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit und die freiwillige Viertagewoche.

A. Vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit

1. Vorschriften und Verfahren

5.3.102.

Mit dieser Maßnahme erhält das definitiv ernannte Personal das Recht, während eines ununterbrochenen Zeitraums von höchstens 5 Jahren vor dem Datum ihrer Versetzung in den Ruhestand - ob diese Versetzung in den Ruhestand vorzeitig ist oder nicht – ihr Amt im Rahmen einer Halbzeitbeschäftigung auszuüben. Hierzu müssen die definitiv ernannten Personalmitglieder bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag einreichen, in dem es das Datum festlegt, an dem es in den Ruhestand versetzt werden möchte. Nach Einreichen dieses Antrags ist es nicht mehr gestattet, auf das Datum der Versetzung in den Ruhestand zurückzukommen, es sei denn, dieses Datum würde aus irgendeinem Grund vorverlegt.

Mit Halbzeitbeschäftigung ist eine Arbeitsregelung gemeint, bei der das Personalmitglied im Laufe eines Monats die Hälfte der Leistungen einer Vollzeitstelle erbringen muss. Die Verteilung der Leistungen erfolgt in vollen oder halben Tagen nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten.

Während der Periode, in der keine Leistungen erbracht werden, kann das Personalmitglied keine Tätigkeit mit Gewinnerzielungsabsicht ausüben.

Wenn zwei Personalmitglieder im selben öffentlichen Dienst von diesem Recht Gebrauch machen, können sie durch ein zusätzliches statutarisches Personalmitglied ersetzt werden. Diese Ersetzung ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben.

2. Betroffene Arbeitgeber

5.3.103.

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung:

- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen.
- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen.

Die ÖSHZ können zur Anwendung dieser Maßnahme verpflichtet werden, wenn ihre Aufsichtsbehörde beim föderalen Minister des Öffentlichen Dienstes einen schriftlichen Antrag stellt. Der Antrag ist vom Ministerrat zu genehmigen und durch Königlichen Erlass umzusetzen.



3. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.104.

Vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden können die definitiv ernannten Personalmitglieder der oben genannten Arbeitgeber 5 Jahre vor ihrer (eventuellen Früh-)Pensionierung.

Mit dem Personal dieser Arbeitgeber gleichgesetzt sind die definitiv ernannten Personalmitglieder:

- der Polizeidienste.
- der Feuerwehr.
- der Gemeinde- und Provinzialregien.

Nicht zu diesem Personal gehören das Lehrpersonal der Gemeinde- und Provinzanstalten, da die Gemeinschaften für die Regelung des Statuts dieses Personals zuständig sind.

4. Gewährte Vorteile

5.3.105.

Personalmitglieder, die vom Recht auf das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit Gebrauch machen, erhalten:

- das Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit. Von diesem Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.
- eine monatliche Prämie als Ausgleich für den Lohnverlust. Der entsprechende Betrag wird von jeder Verwaltung festgelegt und beläuft sich auf mindestens 198,32 EUR und höchstens 295,99 EUR. Von dieser Prämie werden keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.

Die Abwesenheitsperiode wird außerdem als Urlaub betrachtet und mit einem Zeitraum aktiven Dienstes gleichgesetzt. Die Ansprüche auf Gehaltserhöhung und Beförderung bleiben erhalten, es sei denn, dass die Beförderung voraussetzt, dass eine Stelle frei ist.

Die lokalen Verwaltungen, die der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen oder dem System der Neumitglieder des Landesamtes angeschlossen sind, müssen im Hinblick auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Pensionsregelungen Pensionsbeiträge zahlen:

- für das Gehalt, das Personalmitgliedern, die sich für das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit entscheiden, tatsächlich gezahlt wird, das heißt die Hälfte des Gehalts, das sie als Vollzeitbeschäftigte erhalten haben, und
- für das Gehalt des eventuellen Vertreters.

5. Zeitliche Anwendbarkeit

5.3.106.

Das Recht auf vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit ist bis 31.12.2007 anwendbar. Die Regelungen des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit bleiben bis zum Ende ihrer Laufzeit gültig.



B. Freiwillige Viertagewoche

5.3.107.

Die Arbeitgeber können festlegen, dass die Perioden der freiwilligen Viertagewoche von Amts wegen ab 01.01.2008 auslaufen. Ungeachtet dieser Bestimmung bleibt für die Regelungen, die am 31.12.2007 noch gelten, die Befreiung von der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit bis zum Ende ihrer Laufzeit bestehen. Jede Verwaltung kann auch unabhängig die Mindest- und Höchstdauer einer Periode der freiwilligen Viertagewoche sowie die Kündigungsmöglichkeiten des Personalmitglieds festlegen.

1. Verfahren

5.3.108.

Auf Vollzeitbasis beschäftigte Personalmitglieder, die ihre Möglichkeiten zur Reduzierung ihrer Arbeitsleistungen im Rahmen der Laufbahnunterbrechung ausgeschöpft haben oder darauf keinen Anspruch geltend machen können, haben das Recht, ihre normalen Vollzeitleistungen in eine 4/5-Beschäftigung umzuwandeln. Die Leistungen werden an 4 Arbeitstagen pro Woche erbracht.

Der betreffende Arbeitgeber kann dieses Recht auch anderen Personalmitgliedern gewähren.

Wenn zwei Personalmitglieder im selben öffentlichen Dienst von diesem Recht Gebrauch machen, können sie durch einen Arbeitslosen ersetzt werden. Diese Ersetzung ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Arbeitslose wird mit einem Vollzeitarbeitsvertrag oder einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellt.

Mit „Arbeitslosen“ sind gemeint:

- entschädigte Vollarbeitslose
- Empfänger des Eingliederungseinkommens
- Behinderte, die eine Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens beziehen
- Vertragspersonal, das im Rahmen eines Ersetzungsvertrags durch den betreffenden Arbeitgeber beschäftigt ist.

2. Betroffene Arbeitgeber

5.3.109.

Folgende Arbeitgeber können diese Regelung anwenden:

- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen.
- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen.

Die ÖSHZ können zur Anwendung dieser Maßnahme verpflichtet werden, wenn ihre Aufsichtsbehörde beim föderalen Minister des Öffentlichen Dienstes einen schriftlichen Antrag stellt.

3. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.110.

Sowohl das statutarische als auch das Vertragspersonal, das auf Vollzeitbasis arbeitet, kann diese Regelung der freiwilligen Viertageweche nutzen.

4. Gewährte Vorteile

5.3.111.

Personalmitglieder, die ihre Leistungen auf 4/5 ihrer normalen Vollzeitleistungen reduzieren, erhalten:

- das für reduzierte Leistungen geschuldete Gehalt, von dem Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden.
- einen monatlichen Gehaltszuschlag, der umfassender Bestandteil des Gehalts ist und der mindestens 49,58 EUR und höchstens 80,57 EUR beträgt. Von diesem Gehaltszuschlag werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.

Dagegen entfällt für vertraglich angestellte Personalmitglieder, die als Ersatz der Personalmitglieder eingestellt werden, die von ihrem Anspruch auf Reduzierung ihrer Leistungen auf 4/5 Gebrauch machen, die Zahlung folgender Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit:

- die Beiträge im Sinne von Artikel 38, § 3, 1° bis 7° und 9° des Gesetzes vom 29.06.1981.
- der Beitrag im Rahmen der Regelung der Familienbeihilfen.
- der Beitrag im Rahmen der Berufskrankheitsregelung.
- der Lohnmäßigungsbeitrag.

Nur die persönlichen Sozialversicherungsbeiträge und der Beitrag von 0,05% zum FKAD werden nach wie vor einbehalten.

Für Vertragspersonalmitglieder wird die Erfüllung des Arbeitsvertrags während der Abwesenheit ausgesetzt. Sie behalten jedoch ihr Recht auf Aufsteigen im Gehalt.

Für statutarische Personalmitglieder wird die Abwesenheitszeitraum als Urlaub betrachtet und dem aktiven Dienst gleichgesetzt.

Das statutarische Personalmitglied, das sich für die freiwillige Viertageweche entscheidet, behält seine Pensionsansprüche in der bestehenden Gesetzgebung bei. Die Summe der Perioden, in denen das Personalmitglied im gesamten Zeitraum seiner Laufbahn abwesend ist, wird bei der Pensionsberechnung berücksichtigt, sofern diese nicht mehr als 20% der tatsächlich geleisteten Dienste beträgt.

Für die lokalen Verwaltungen, die der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen oder dem System der Neumitglieder des Landesamtes angeschlossen sind, müssen im Hinblick auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Pensionsregelungen Pensionsbeiträge für das Gehalt, das dem Personalmitglied, das 4/5 der Leistungen erbringt, sowie für die gewährte Prämie gezahlt werden.

Für die lokalen Verwaltungen, die einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind oder über ihre eigenen Pensionskasse verfügen, regelt das Gesetz, dass auch sie die Einkünfte für die Zahlung der Pensionen sicherstellen müssen, jedoch ohne genauen Hinweis, wie dies geschehen muss.

5. Zeitliche Anwendbarkeit

5.3.112.

Das Recht auf die freiwillige Viertageweche ist bis 31.12.2007 anwendbar. Für vertraglich angestellte Personalmitglieder, die als Ersatz der Personalmitglieder eingestellt werden, die von ihrem Anspruch auf Reduzierung ihrer Leistungen auf 4/5 Gebrauch machen, gilt die Befreiung von der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit bis 31.12.2007.

Kapitel 2: Beschäftigung aufgrund von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes

A. Allgemeines

5.3.201.

Auf der Grundlage von Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 bezüglich Maßnahmen zur Ausführung des Mehrjahresplans für die Arbeitsbeschaffung sind die ÖSHZ, die kraft Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 Empfänger eines Eingliederungseinkommens und/oder Empfänger einer finanziellen Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag einstellen, für diese Arbeitnehmer von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit völlig befreit.

Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind kraft des Königlichen Erlasses vom 02.04.1988 zur Ausführung von Artikel 33 des vorgenannten Gesetzes vom 22.12.1995 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.

B. Betroffene Arbeitgeber

5.3.202.

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur ÖSHZ.

C. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.203.

Das ÖSHZ kann die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Personen erhalten, die von ihm im Rahmen von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt werden:

- 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 (ab 29.06.2001);
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind (ab 10.01.2005);

Ausgeschlossen sind::

- bezuschetes Vertragspersonal.
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer.
- Asylsuchende.

D. Befreiung von Sozialversicherungsbeitrügen

5.3.204.

Für die betreffenden Arbeitnehmer werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet.

Der Beitrag für die Gewerkschaftsprämie wird jedoch für die am 31. März des Referenzjahres beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet.

E. Verwendung der frei gewordenen Mittel

5.3.205.

Die zusätzlichen Finanzmittel, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeitrügen verfügbar werden, sind in vollem Umfang für die Beschäftigungspolitik des ÖSHZ, einschließlich der sozialberuflichen Bildung, auf folgende Weise zu verwenden:

- Die ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7, des oben genannten Gesetzes weniger als 10 Personen beschäftigten, müssen alle durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeitrügen frei gewordenen finanziellen Mittel für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwenden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.
- Die ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7 mindestens 10 Personen beschäftigten, sind gehalten, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeitrügen frei gewordenen finanziellen Mittel in der unten genannten Reihenfolge zu verwenden:

o nach Priorität:

- entweder für die Einstellung auf Vollzeitbasis von mindestens einem Betreuer für die im Rahmen von Artikel 60, § 7, beschäftigten Personen.
- oder die Einstellung auf Vollzeitbasis eines Personalmitglieds des ÖSHZ für diese Aufgabe, ausgeglichen durch eine neue Einstellung in einer Vollzeitregelung.

o Saldo der finanziellen Mittel, die in vollem Umfang für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwendet werden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.

Anzahl der am 1. Januar des vorletzten Jahres beschäftigten Personen	Verwendung der frei gewordenen Mittel	
	Obligatorische Einstellung eines Betreuers	Einstellungen und/oder sozialberufliche Bildung
< 10 Personen	nein	alle frei gewordenen Finanzmittel

mindestens Personen	10 Ja	Saldo der frei gewordenen Finanzmittel nach Einstel- lung des Betreuers
------------------------	-------	---

F. Drittbenutzer

5.3.206.

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 VoG oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung
- einem anderen ÖSHZ
- einer Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung
- einer Vereinigung im Sinne von Kapitel XII des ÖSHZ-Grundlagengesetzes
- einem öffentlichen Krankenhaus, das von Rechts wegen dem LSS oder dem LSSPLV angeschlossen ist
- 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 fertig gestellt sein und dem Sozialhilferat zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Das ÖSHZ bleibt stets der Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der einem Drittbenutzer überlassen wurde.

G. Gewährungsbedingungen

5.3.207.

Um die Befreiung von der Lohnsteuer beanspruchen zu können, muss das ÖSHZ:

- in der Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit die genaue Identität des Arbeitnehmers, für den die Befreiung gewährt wird, angeben und
- den Nachweis erbringen, dass diese Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde. Der Nachweis ist dem Inspektionsdienst des LSSPLV zur Verfügung zu stellen.

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.

H. Kontrolle

5.3.208.

Der Inspektionsdienst der Verwaltungsdirektion für Sozialhilfe des FÖD Soziale Sicherheit überwacht die Verwendung der frei gewordenen zusätzlichen Finanzmittel.

Kapitel 3. Bezuschusstes Vertragspersonal

5.3.301.

Die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals in den lokalen Verwaltungen wurde durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden errichtet. Gemäß diesem Königlichen Erlass können die lokalen Verwaltungen Vertragspersonal einstellen, das durch eine Prämie bezuschusst wird und dessen Besoldung von bestimmten Arbeitgeberbeiträgen befreit ist.

Das Programmgesetz vom 30.12.1988 hat die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals auf eine Reihe anderer Kategorien von beim LSSPLV angeschlossenen Arbeitgebern ausgedehnt. Dies betrifft die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals bei einigen Behörden (mit Ausnahme der lokalen Verwaltungen im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 474).

A. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen

1. Betroffene Arbeitgeber

5.3.302.

Für die Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen und die Gewährung der daraus entstehenden Vorteile kommen in Betracht:

- die Gemeinden;
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung;
- die Provinzen;
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren;
- die lokalen Polizeizonen.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.303.

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 5, §1, des Königlichen Erlasses Nr. 474 verzeichnet.

Dies betrifft folgende Kategorien:

- Arbeitslose, die seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung entschädigt vollarbeitslos sind oder Arbeitslose, die im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate entschädigt vollarbeitslos waren.
- Vollarbeitslose im Sinne von Artikel 123, §5, des Königlichen Erlasses vom 20.12.1963 über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, die seit mindestens sechs Monaten arbeitslos sind oder im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate arbeitslos waren.
- beschäftigte Arbeitslose, Arbeitnehmer des „zeitweiligen Sonderkaders“ und des „dritten Arbeitskreis-Systems“



- die Personen im Sinne von Artikel 2, § 2, 5° und 6° des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24.03.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

Das Sondergesetz vom 08.08.1988 über institutionelle Reformen hat die umfassende Zuständigkeit für die Beschäftigungspolitik von der föderalen Behörde auf die Regionen übertragen. Hierdurch sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen.

Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Ausführung des vorgenannten Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

3. Gewährte Vorteile

5.3.304.

Die lokalen Verwaltungen erhalten für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit, mit Ausnahme
- des Lohnmäßigungsbeitrags
- des Beitrags von 0,05 % zugunsten des FKAD.

Das LSSPLV zahlt für Rechnung des regionalen öffentlichen Dienstes die Prämie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Region Brüssel-Hauptstadt sowie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Kontingentvereinbarung eingestellt werden.

Für bezuschusstes Vertragspersonal in der Wallonischen Region sowie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Projektvereinbarung eingestellt werden, zahlt das LSSPLV die Prämie nicht. Die Zahlung der Prämie erfolgt durch den regionalen öffentlichen Dienst.

B. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen

1. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.305.

Folgende dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber kommen für die Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen und die Gewährung der daraus entstehenden Vorteile in Betracht:

- 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 und die Französische Gemeinschaftskommission.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.306.

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 97, §1, des Programmgesetzes vom 30.12.1988 verzeichnet.

Dies betrifft folgende Kategorien:

- Arbeitslose, die seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung entschädigt vollarbeitslos sind oder Arbeitslose, die im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate entschädigt vollarbeitslos waren.
- Vollarbeitslose im Sinne von Artikel 123, §5, des Königlichen Erlasses vom 20.12.1963 über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, die seit mindestens sechs Monaten arbeitslos sind oder im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate arbeitslos waren.
- beschäftigte Arbeitslose, Arbeitnehmer des „zeitweiligen Sonderkaders“ und des „dritten Arbeitskreis-Systems“
- die Personen im Sinne von Artikel 2, § 2, 5° und 6° des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24.03.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

Das Sondergesetz vom 08.08.1988 über institutionelle Reformen hat die umfassende Zuständigkeit für die Beschäftigungspolitik von der föderalen Behörde auf die Regionen übertragen. Hierdurch sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen.

Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Verallgemeinerung der Regelung des bezuschussten Vertragspersonals;

- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

3. Gewährte Vorteile

5.3.307.

Die betroffenen Arbeitgeber erhalten für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit, mit Ausnahme
 - o des Beitrags für den Sektor Familienbeihilfen;
 - o des Beitrags für den Sektor Berufskrankheiten;
 - o des Beitrags von 0,05 % zugunsten des FKAD.

Kapitel 4: Zeitweilige Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Berufskrankheit

A. Allgemeines

5.3.401.

Aufgrund des Königlichen Erlasses Nr. 529 vom 31.03.1987 zur Änderung der am 03.06.1970 koordinierten Gesetze über die Entschädigung für Berufskrankheiten kann der Fonds für Berufskrankheiten Opfern von Berufskrankheiten aus den provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind, die im Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor (= Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor) zu gewähren.

Der Königliche Erlass vom 21.01.1993 über die Entschädigung für Berufskrankheiten zugunsten bestimmter Personalmitglieder aus den provinziellen und lokalen öffentlichen Diensten, die dem LSSPLV angeschlossen sind, sieht die weitere Ausführung dieser gesetzlichen Bestimmungen vor und findet auf Fälle von Berufskrankheiten Anwendung, deren Schaden frühestens am 01.01.1987 eingetreten ist.

B. Betroffene Arbeitgeber

5.3.402.

Alle beim LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen öffentlichen Dienste fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

C. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.403.

Diese Regelung ist für alle Personalmitglieder anwendbar, die in den provinziellen und lokalen öffentlichen Dienststellen beschäftigt sind, auf die das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsun-



fälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor für anwendbar erklärt wird (definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, vertraglich angestellte Personalmitglieder, bezuschusste Vertragsangestellte).

Die Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors findet dagegen keine Anwendung auf freiwillige Feuerwehrleute, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Tageseltern und Künstler, die das Sozialstatut erhalten. Die beiden letztgenannten Kategorien von Personen fallen jedoch unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

D. Geschuldete Beiträge zur sozialen Sicherheit

5.3.404.

Gemäß Artikel 9bis des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 zur Ausführung von Kapitel I, Abschnitt 1 des Gesetzes vom 01.08.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen bleibt das Opfer einer Berufskrankheit, das in Anwendung der Regelung zur Entschädigung für Berufskrankheiten den Anspruch auf eine Entschädigung wegen zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit genießt, gehalten, die Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich der Pensionsbeiträge, für die Periode zu entrichten, für welche diese Leistung geschuldet wird, und dies auf der Grundlage der Sozialversicherungsregelung, der das Opfer zu dem Zeitpunkt, an dem die zeitweilige Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, unterworfen war. Die Entschädigungen aufgrund der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit, die einem Opfer einer Berufskrankheit gezahlt werden, sind mit anderen Worten nur persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Darauf werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.

Die Verwaltung behält diese persönlichen Sozialversicherungsbeiträge ein und überweist sie an das LSSPLV. Der Fonds überweist der Verwaltung einen Bruttobetrag, unter anderem die Arbeitnehmerbeiträge, auf die in Artikel 24, §1 des Königlichen Erlasses vom 21.01.1993 festgelegte Weise. Es handelt sich um einen Betrag, der den täglichen Entschädigungen von 90% des durchschnittlichen Tageslohns entspricht, auf den der von einer Berufskrankheit betroffene Arbeitnehmer während der Periode der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit mindestens Anspruch hat.

Diese Regelung gilt für die Entschädigung, die nach dem 01.04.1993 für Schäden, die frühestens am 01.01.1987 eingetreten sind, gezahlt wurden.

E. Entfernung aus dem Berufsrisiko

5.3.405.

Der Fonds für Berufskrankheiten gewährleistet seit dem 01.08.1997 die Zahlung der Entschädigungen für die Personalmitglieder, die in den dem Landesamt angeschlossenen provinziellen und lokalen öffentlichen Dienststellen tätig sind, die aufgrund der Gefährdung durch eine Berufskrankheit oder aufgrund einer Schwangerschaft ihre beruflichen Tätigkeiten in schädlicher Arbeitsumgebung zeitweilig einstellen müssen.

Dies bedeutet:

- Wenn die Periode der zeitweiligen Entfernung vollständig vor dem 01.08.1997 liegt, übernimmt der Fonds die Leistungen für die zeitweilige Entfernung nicht.
- Wenn die Periode der zeitweiligen Entfernung vollständig nach dem 01.08.1997 liegt, übernimmt der Fonds die Leistungen für die zeitweilige Entfernung.
- Wenn die Periode der zeitweiligen Entfernung vor dem 01.08.1997 beginnt und nach dem 01.08.1997 endet, übernimmt der Fonds die Leistungen für die zeitweilige Entfernung nur für den Zeitraum ab dem 01.08.1997.

1. Betroffene Arbeitnehmer

Die zeitweilige Entfernung wird vorgesehen für:

- Im öffentlichen Sektor beschäftigte Personalmitglieder, die durch eine Berufskrankheit gefährdet sind und zeitweilig aus der schädlichen Arbeitsumgebung entfernt werden müssen und nicht für andere Aufträge eingesetzt werden können.
- schwangere Arbeitnehmerinnen des öffentlichen Sektors, wenn sie zeitweilig aus der schädlichen Arbeitsumgebung entfernt werden müssen.

2. Entschädigung

Wenn das Personalmitglied zeitweilig aus seinem Amt entfernt wird und für andere Aufträge eingesetzt werden kann (Stellenwechsel), behält es seine Besoldung in vollem Umfang bei. Es gibt keine Beteiligung des Fonds für Berufskrankheiten.

Wenn das Personalmitglied zeitweilig entfernt wird und nicht für andere Aufträge eingesetzt werden kann, erhält es ab dem ersten Tag nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit die gleiche Entschädigung für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit wie jene, die Arbeitnehmern, die von einer Berufskrankheit betroffen sind, gewährt wird, nämlich eine tägliche Entschädigung von 90% des durchschnittlichen Tageslohns.

Für die schwangeren Arbeitnehmerinnen ist an den Fonds ein und dieselbe tägliche Entschädigung zu entrichten, die sich jedoch auf die Periode zwischen dem Beginndatum der Entfernung aufgrund der Schwangerschaft und dem Beginn der 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Datum der Entbindung beschränkt.

3. Beiträge

Die Entschädigung für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit, die einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Arbeitnehmer oder einer schwangeren Arbeitnehmerin gewährt wird, entspricht voll und ganz jener, die einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Arbeitnehmer gezahlt wird und wird auf der Grundlage der gleichen Bestimmungen gewährt. Die vorgenannte Entschädigung ist daher auch nur persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.

4. Verfahren

Die Anträge auf zeitweilige Entfernung sind über die Antragsformulare des Fonds für Berufskrankheiten einzureichen. Der Antrag ist von dem Betroffenen



per Einschreiben oder persönlich gegen Empfangsbestätigung bei der dazu von der Behörde angegebenen Dienststelle oder dem zuständigen Beamten einzureichen, der daraufhin den Antrag innerhalb einer Frist von zwei Werktagen an den Fonds sendet.



Titel 4 – Beschäftigungsmaßnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde)

Kapitel 1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI)

5.4.101.

Durch den Königlichen Erlass Nr. 25 vom 24.03.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wurde auf unbestimmte Zeit ein Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor eingerichtet.

Dieser Fonds dient dazu, Zuschüsse für neue Arbeitsplätze im nichtkommerziellen Sektor aus Einstellungen, die netto zusätzlich entstehen, zu gewähren und Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitstellen umzuwandeln.

A. Betroffene Arbeitgeber

5.4.102.

Der Königliche Erlass Nr. 493 vom 31.12.1986 zur Förderung der Beschäftigung im sozialen Sektor hat innerhalb des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds **eine Abteilung**, die „sozialer Sektor“ genannt wird, eingeführt. Dieser Sektor wurde jedoch auf die anerkannten oder subventionierten Krankenhäuser ohne Gewinnerzielungsabsicht beschränkt.

Das LSSPLV zahlt zu Lasten des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds die Zuschüsse für bezuschusste Stellen im öffentlichen und privaten Krankenhaussektor, die nach Genehmigung durch den FÖD Volksgesundheit, Sicherheit der Nahrungsmittelkette und Umwelt subventioniert werden.

B. Betroffene Arbeitnehmer

5.4.103.

Die neuen Arbeitsplätze, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds geschaffen werden, sind obligatorisch mit bestimmten Kategorien von Langzeitarbeitslosen und Berechtigten des Eingliederungseinkommens zu besetzen.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds sind zugänglich für:

- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 1 Jahr entschädigt vollarbeitslos sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum in den vergangenen 4 Jahren mindestens 1 Jahr entschädigt vollarbeitslos gewesen sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbrechung das Eingliederungseinkommen erhalten;
- Arbeitssuchende, die während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt als Arbeitssuchender bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen waren und bei Dienstantritt das Eingliederungseinkommen erhalten.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds werden von Berechtigten der finanziellen Sozialhilfe besetzt, die folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllen:



Sie waren während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt als Arbeitssuchende bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen.

Sie erhalten zum Zeitpunkt des Dienstantritts finanzielle Sozialhilfe und

- o sind entweder beim Bevölkerungsregister gemeldet;
- o oder verfügen über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung;
- o oder verfügen über eine Aufenthaltsgenehmigung in Anwendung von Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;
- o oder haben in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15.12.1980 das Recht bzw. die Erlaubnis, sich für eine bestimmte Dauer im Staatsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Für Arbeitssuchende, die Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhalten, werden folgende Perioden mit einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung gleichgesetzt:

- die Perioden, in denen der Arbeitssuchende das Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhält;
- eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976;
- eine Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei Berufsübergangsprogrammen;
- eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- eine Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;

C. Prämienbetrag

5.4.104.

Öffentliche und private Krankenhäuser erhalten vom LSSPLV für Arbeitnehmer, die sie an Arbeitsplätzen, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischendepartmentalen Haushaltsfonds geschaffen wurden, eine jährliche Lohnprämie in Höhe von 21.070,95 EUR für einen Arbeitnehmer, der während des gesamten Kalenderjahres Vollzeitleistungen erbracht hat.



D. Sozialversicherungspflicht

5.4.105.

Weder der Königliche Erlass Nr. 25 noch der Königliche Erlass Nr. 493 sehen eine Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer vor, die an den aus dem Zwischendepartementalen Haushaltsfonds bezuschussten Arbeitsplätzen beschäftigt sind.

Dies bedeutet, dass für den Lohn der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsplatz im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds die vollen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zu entrichten sind.

Kapitel 2: Sicherheitsvereinbarungen

A. Allgemeines

5.4.201.

Seit 01.01.1994 ist das LSSPLV für die Zahlung eines jährlichen Zuschlags an die durch den Minister des Innern angegebenen lokalen Verwaltungen (über eine jährlich aufgestellte und im Belgischen Staatsblatt veröffentlichte Liste) für die Durchführung eines Programms betreffend die gesellschaftlichen Probleme in Verbindung mit der Sicherheit zuständig. Dieser Zuschlag ist für Neueinstellungen bestimmt.

Der Zuschlag wird lokalen Verwaltungen innerhalb der Grenzen der dazu verfügbaren Mittel zugeteilt, was in folgender Form geschieht:

- eine Pauschale für die angegebenen lokalen Verwaltungen, die mit dem Minister des Innern eine Vereinbarung über ein Programm zur Vorbeugung und Ahndung verschiedener Formen von Kriminalität abgeschlossen haben oder
- einen Zuschlag für zusätzliche Einstellungen:
 - o für die Begleitung von gemeinnützigen Tätigkeiten, wenn die lokale Verwaltung hierüber einen Vertrag mit dem Minister der Justiz abschließt
 - o für die spezifischen Projekte zur Vorbeugung von Kriminalität und Betreuung der Opfer von Straftaten, in deren Zusammenhang die lokale öffentliche Behörde eine Vereinbarung mit dem Minister des Innern abgeschlossen hat.

B. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen

5.4.202.

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Kriminalitätsprävention, für die sie mit dem Minister des Innern eine Vereinbarung geschlossen haben, einen pauschalen Zuschuss erhalten, wenn eine der 3 folgenden Bedingungen erfüllt werden:

- Es handelt sich um Gemeinden mit mehr als 60.000 Einwohnern.
- Die Gemeinden gehören zu denen mit der höchsten Kriminalitätsrate pro Einwohner.
- Die Gemeinden – nur solche mit mehr als 10.000 Einwohnern – gehören zu denen mit dem niedrigsten Durchschnittseinkommen pro Einwohner und dem nationalen Quartil mit der höchsten Kriminalitätsrate.

Nachdem der Minister des Innern dazu den Auftrag erteilt hat, zahlt das LSSPLV den betreffenden Gemeinden den Pauschalzuschlag.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

C. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen

5.4.203.

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Begleitung von bestimmten alternativen Strafmaßnahmen als Ersatz der Gefängnisstrafe, einer Untersuchungshaft oder Strafverfolgung erhalten, sofern die lokale Behörde dazu eine Vereinbarung mit dem Minister der Justiz abgeschlossen hat.

Das eingestellte Personal kann in eigenen Dienststellen der Gemeinde eingesetzt oder einer oder mehreren Vereinigungen überlassen werden.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personalkategorie richtet. Auf Ersuchen des Ministers der Justiz werden die Mittel des pauschalen Zuschusses der Gemeinde durch den Minister des Innern über das LSSPLV bereitgestellt.

Eine Bewertungs- und Überwachungskommission wird auf Initiative des Ministers der Justiz in jedem Gerichtsbezirk eingerichtet. Diese Kommission hat eine Beratungs- und Aufsichtsfunktion. Die Gemeinde muss der Bewertungskommission einen Rechenschaftsbericht vorlegen. Gleichzeitig organisiert der FÖD Justiz eine regelmäßige Inspektion, um zu kontrollieren, ob die Gemeinden die Bedingungen für diese finanziellen Zuschüsse erfüllen. Er beruft sich unter anderem auf die ihm überreichten Gutachten der Bewertungs- und Überwachungskommission. Der Rechnungshof kann auch Kontrollen vor Ort vornehmen.

D. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan)

5.4.204.

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Ausführung eines Drogenaktionsplans im Zusammenhang mit der Vorbeugung von Belästigung durch Drogensucht und der Koordinierung von lokalen Initiativen bezüglich Drogensucht erhalten, sofern spezifische Projekte entwickelt werden, die Gegenstand eines Ad-hoc-Vertrages zwischen der lokalen Behörde und dem Minister des Innern sind.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personalkategorie richtet.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der



finanziellen Zuschüsse erfüllen können. Er beruft sich hierzu hauptsächlich auf die Evaluierungsberichte, die ihm von den Gemeinden überreicht wurden.

E. Finanzielle Hilfe auf dem Gebiet der Sicherheit und Vorbeugung gegen Einbruchsdiebstähle

5.4.205.

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Einbruchsprävention einen einmaligen Zuschlag erhalten. Dazu wird zwischen der betroffenen Gemeinde und dem Minister des Innern eine Vereinbarung abgeschlossen.

Der Zuschuss wird Gemeinden gewährt, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Anzahl der registrierten Einbrüche auf dem Hoheitsgebiet der Gemeinde muss größer oder gleich 100 pro Jahr sein.
- Die Gemeinde muss aus eigenen Mitteln ein Budget einrichten, das mindestens zur Hälfte aus dem Zuschlag besteht, den der Minister des Innern gewährt.

Mit diesem Zuschlag sollen bestimmte Städte und Gemeinden die Möglichkeit erhalten, ein System der Gemeindeprämien für Bürger einzuführen, die sich im Bereich der Einbruchsprävention engagieren.

Der FÖD Inneres organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

Kapitel 3. Maribel Sozial

A. Allgemeines

5.4.301.

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, die so genannte „Maribel sozial“, die zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

Über die „Maribel sozial“-Maßnahme können die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Diese finanzielle Beteiligung wird vom Sektoralen Fonds Maribel sozial gewährt, der beim LSSPLV eingerichtet ist und vom Verwaltungsausschuss des LSSPLV verwaltet wird.

Der Sektorale Fonds wird mit einer pauschalen Beitragsermäßigung „Maribel sozial“ finanziert, die für alle Arbeitnehmer der provinziellen und lokalen Verwaltungen berechnet wird, die mindestens auf halber Stelle im Rahmen einer Tätigkeit in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur beschäftigt sind. Im Gegensatz zu den anderen Beitragsermäßigungen für Arbeitgeber wird



die Maribel-Ermäßigung dem Arbeitgeber nicht direkt gewährt, sondern vom LSSPLV an den Sektoralen Fonds überwiesen.

Innerhalb des Sektoralen Fonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- die für Krankenhäuser und Pflegeheime berechneten Beitragsermäßigungen;
- die für andere als oben genannte Arbeitgeber berechneten Beitragsermäßigungen;
- die zur Finanzierung von Ausbildungsprojekten angewandten Beitragsermäßigungen.

Nach Abzug der Verwaltungskosten werden die verfügbaren Mittel für die Einrichtung von Stellen im nichtkommerziellen Sektor verwendet.

B. Betroffene Arbeitgeber

5.4.302.

In den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen: die dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber, die eine Tätigkeit ausüben, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bezieht und für die Personal gemäß folgenden NACE-Codes beschäftigt wird:

55231	Ferienzentren und Feriendörfer
63303	Reiseführer, Verkehrsbüros u. Ä.
75115	ÖSHZ
80421	Erwachsenenbildung
80422	Kunstunterricht, der nicht eingestuft werden kann
85110	Krankenhäuser
85120	Arztpraxen
85142	Krankenbeförderung
85143	Heilhilfsberufliche Tätigkeiten, einschließlich Heilgymnastik
85144	Heilgymnasten
85145	Blutbanken, Organbanken u. Ä.
85311	Einrichtungen für behinderte Minderjährige
85312	Waisenhäuser
85313	Einrichtungen für Jugendliche mit Erziehungsschwierigkeiten
85314	Einrichtungen für behinderte Erwachsene
85315	Erholungs- und Pflegeheime
85316	Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) a.n.g.
85321	Kinderkrippen, Tagesmütter und sonstige außerhäusliche Kinderbetreuung, einschließlich für behinderte Kinder
85322	Beschützte Werkstätten
85323	Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) a.n.g.
85324	PMS-Zentren und Zentren zur beruflichen Umschulung
91330	Interessenvertretungen a.n.g.
92312	Produktion von künstlerischen Veranstaltungen und Darbietungen künstlerischer Ensembles
92313	Dienstleistungen für die schöpferische und darstellende Kunst
92321	Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
92322	Verwaltung und Betrieb von Kulturzentren
92510	Bibliotheken und öffentliche Archive
92520	Museen und Denkmalschutz



92530	Botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks
92611	Verwaltung und Betrieb von Sportzentren
92613	Betrieb von sonstigen Sportanlagen
92621	Tätigkeiten von Sportverbänden, -vereinen und -mannschaften

C. Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale

5.4.303.

Die pauschale „Maribel sozial“-Ermäßigung wird für alle statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen (sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte) berechnet, unter Einbeziehung des bezuschussten Vertragspersonals, die folgende Bedingungen erfüllen:

- Bezug eines Arbeitgeberbeitrags zur sozialen Sicherheit unterworfenen Lohnes;
- eine Beschäftigung im Sektor Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur und mit anderen Worten Angabe in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der vorgenannten NACE-Codes

Hinweis: Alle Personalmitglieder der ÖSHZ können unter einen NACE-Code Maribel sozial fallen.

- Beschäftigung mindestens auf halber Stelle (das heißt Einstellung mit einem Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle oder Ernennung für mindestens eine Halbzeitstelle, oder in dem Quartal mindestens 50% der Anzahl der Arbeitsstunden leisten, die ein Vollzeitmitarbeiter vollbringt).

Seit 01.01.2007 beträgt die „Maribel sozial“-Ermäßigung 365 EUR pro Arbeitnehmer und Quartal.

D. Betrag der finanziellen Beteiligung

5.4.304.

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 die 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 erhält, wird diese abgezogen.

Gemäß dem Rahmenabkommen vom 16.12.2003 ist der Betrag der finanziellen Beteiligung für Behörden mit Ausnahme der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime, auf maximal 26.772,50 EUR pro Jahr (= 6.693,13 EUR pro Quartal) für einen vertraglich angestellten Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis und auf maximal 31.532 EUR (= 7.883 EUR pro Quartal) für einen statutarischen Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis festgelegt.



Falls die Bruttolohnkosten des Arbeitnehmers den Höchstbetrag überschreiten, wird der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, auf den anwendbaren Höchstbetrag begrenzt.

Falls die Summe der Bruttolohnkosten unter dem Höchstbetrag liegt, so entspricht der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, den realen Bruttolohnkosten.

2. Auf Ebene des Arbeitnehmers

Auf Ebene des Arbeitgebers wird die finanzielle Beteiligung der „Maribel sozial“-Maßnahme wie folgt festgelegt: die Anzahl der dem Arbeitgeber zugeteilten Vollzeitäquivalente, multipliziert mit dem anwendbaren Höchstbetrag pro Arbeitnehmer.

E. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

5.4.305.

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Damit der Arbeitgeber die finanzielle Beteiligung im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme erhalten kann, muss er mittels eines dazu bestimmten Formulars beim Verwaltungsausschuss des LSSPLV einen Antrag stellen.

Dieser Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften umfassen. Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich Letztere an die provinzielle oder nationale Ebene wenden, um die erforderliche Genehmigung zu erhalten.

Als repräsentativ für einen sektoralen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Behörden oder dem Ausschuss der provinziellen 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 Frist von 6 Monaten verringert sich um 3 Monate, wenn durch eine Erhöhung des Betrags der Beitragsermäßigung den Arbeitgebern zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Die Einstellungen aufgrund der Entscheidung des Verwaltungsausschusses dürfen nicht vor dem Datum der Genehmigung des Antrags stattfinden.

2. Begrenzung der (Ko-)Finanzierung der Mittel der „Maribel sozial“-Maßnahme

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer; deren Beschäftigung mit „Maribel sozial“-Mitteln finanziert werden, dürfen auf jährlicher Basis für einen Vollzeitmitarbeiter 64.937,84 EUR nicht überschreiten. Arbeitnehmer, deren Lohnkosten diese Grenze überschreiten, kommen für einen Zuschlag der „Maribel sozial“-Maßnahme nicht in Betracht.



Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers mehr als 64.937,84 EUR betragen, fordert der Sektorale Fonds den Zuschuss zurück, der für die Finanzierung der Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers angewandt wurde.

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt werden, können zudem grundsätzlich nur aus Mitteln aus dem Zuschuss des Sektoralen Fonds getragen werden.

Davon abweichend können die „Maribel sozial“-Mittel zur Finanzierung von zusätzlich eingestellten Arbeitnehmern verwendet werden, deren Lohnkosten bereits zum Teil durch eine andere Regelung bezuschusst wurden. Diese Kofinanzierung ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich:

Die Verwaltung muss anlässlich der Beantragung einer finanziellen Beteiligung des Sektoralen Fonds die Kofinanzierung dem LSSPLV melden und überdies zu verstehen geben, dass die Lohnkosten des Arbeitnehmers bei einer Vollzeitbeschäftigung zu keinem Zeitpunkt seiner Laufbahn 64.937,84 EUR überschreiten;

Die Verwaltung muss, sobald dies möglich ist, den Namen, Vornamen und die Nationalregisternummer des Arbeitnehmers, für den die Zulassung zur Kofinanzierung beantragt wird, dem LSSPLV mitteilen.

Falls die Verwaltung beiden vorgenannten Verpflichtungen nicht nachkommt, wird die finanzielle Beteiligung für das betreffende Kalenderjahr durch den Sektoralen Fonds zurückgefordert.

3.3. Einstellung von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die eingestellt werden, müssen auch in einer Tätigkeit beschäftigt werden, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur bezieht und dazu in der Sozialversicherungsmeldung mit einem der betreffenden NACE-Codes angegeben sein.

Die Aufgaben des eingestellten Arbeitnehmers bestehen darin:

- den Arbeitsdruck abzubauen;
- die Intensität und Qualität der Pflege und Hilfe zu verbessern und den Komfort der Patienten oder Kunden zu vergrößern.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Die finanziellen Beteiligungen müssen umfassend angewandt werden, um zusätzliche Arbeitsplätze in Tätigkeiten zu schaffen, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur beziehen.

Als Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der „Maribel sozial“-Maßnahme gilt nicht eine effektive Zunahme des Personalbestands als Folge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer Erhöhung der Subvention durch die zuständige Behörde.



Diese zusätzliche Beschäftigung muss in Form einer Zunahme des Gesamtarbeitsvolumens des Arbeitgebers entsprechend der Summe des Arbeitsvolumens aller seiner Arbeitnehmer zum Ausdruck kommen.

Bei der Berechnung des Arbeitsvolumens der Arbeitnehmer werden die tatsächlichen Arbeitstage und -stunden und die gleichgesetzten Abwesenheitstage und -stunden, die vom Arbeitgeber unter Umständen vergütet werden, berücksichtigt. Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Das Arbeitsvolumen wird mit einer Formel berechnet, wobei:

- im Zähler: die in der Sozialversicherungsmeldung angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen stehen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitszeitdaten (= alle LeistungsCodes in der DmfAppl-Meldung, ausgenommen der Codes 30 und 301);
- im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.

Bis 31.12.2005 wird das Arbeitsvolumen, das während eines Kalenderjahres angesammelt wurde, mit dem Arbeitsvolumen des Referenzjahres 2002 verglichen.

Ab 01.01.2006 wird das Arbeitsvolumen eines Kalenderjahres mit dem Arbeitsvolumen des Referenzjahres 2005 verglichen. Das Arbeitsvolumen der Verwaltung muss, sofern der Betrag der von der Kasse ausgezahlten Beteiligungen gegenüber dem Jahr 2005 unverändert geblieben ist, für jedes der darauf folgenden Jahre mindestens dem Niveau des Jahres 2005 entsprechen. Bei einer Erweiterung oder Verringerung dieser Vorteile muss das Arbeitsvolumen anteilig zu dem Betrag steigen oder sinken.

Die Kontrolle des Personalbestands erfolgt ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen. Um einen ordentlichen Vergleich vornehmen zu können, müssen die Arbeitnehmer sowohl in der Referenzperiode als auch in den bewerteten Quartalen auf gleiche Weise angegeben werden.

F. Modalitäten

5.4.306.

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligungen des Sektoralen Fonds werden bis einschließlich des zweiten Quartals 2006 am Ende des letzten Monats des letzten Quartals bezahlt, in welchem die zusätzliche Beschäftigung geschaffen wurde.

Ab dem dritten Quartal 2006 wird die finanzielle Beteiligung nach Empfang der DmfAppl des Quartals, auf das sich die Beteiligung bezieht, überwiesen. Die Bezahlung erfolgt in zwei Phasen. In einer ersten Phase wird ein Vorschuss in Höhe von 80 % der für das Quartal geschuldeten Beteiligung gezahlt. Die Bezahlung des Saldos erfolgt nach Kontrolle der Beschäftigungsverpflichtung und der Lohnkosten durch das LSSPLV spätestens am Ende des dritten Monats nach der Überweisung des Vorschusses.



2. Widerruf oder Änderung

Will ein Arbeitgeber seinen Antrag auf eine finanzielle Beteiligung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen oder ändern, muss er dies per Einschreiben dem LSSPLV mitteilen.

Dieser Widerruf oder diese Änderung wird ab dem ersten Tag des darauf folgenden 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.

Hierzu wird ein Rückforderungsfonds eingerichtet, in den der Erlös der zurückgeforderten finanziellen Beteiligungen eingezahlt wird.

Innerhalb des Rückforderungsfonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- Rückforderungen zu Lasten der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime;
- Rückforderungen zu Lasten der anderen Arbeitgeber.

4. Gewerkschaftsinformationen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen folgende Angaben zu übermitteln:

- eine Kopie des Beschlusses des „Maribel sozial“-Fonds mit Angabe des Inkraftsetzungsdatums;
- Namen, Funktionen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.

G. Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime

5.4.307.

Im Sektor der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist der Betrag der finanziellen Beteiligung auf maximal 31.532 EUR pro Jahr (= 7.883 EUR pro Quartal) für einen auf Vollzeitbasis eingestellten Arbeitnehmer festgelegt. Für einen logistischen Assistenten ist der Betrag auf 28.445,80 EUR pro Jahr (= 7.111,45 EUR pro Quartal) festgelegt.

Im Vergleich zur allgemeinen Regelung sind zwei große Abweichungen feststellbar:

- Die NACE-Codes sind bei der Einteilung der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime irrelevant.
- Von der „theoretischen Ermäßigung“ pro Arbeitnehmer und Quartal sind 80,57 EUR für die Einstellung von logistischer Assistenten zu verwenden. Mit dem Saldo können die Arbeitgeber Arbeitnehmer in anderen Funktionen einstellen.

H. Der Sektorale Fonds und der Rückforderungsfonds

5.4.308.

Der Verwaltungsausschuss kann unter Berücksichtigung der im Sektoralen Fonds verfügbaren Mittel und der Verteilung über die verschiedenen Regionen und/oder Gemeinschaften den Höchstbetrag der für den Arbeitgeber bestimmten Pauschalbeteiligung autonom auszahlen.

I. Ausbildungsprojekt für Pfleger

5.4.309.

Das im ministeriellen Rundschreiben vom 18.07.2000 vorgesehene Ausbildungsprojekt zur Ausbildung von Pflegern in den „föderalen“ Gesundheitssektoren, in welchem das Rahmenabkommen vom 26.07.2000 erläutert wird, bietet unter bestimmten Bedingungen 60 Arbeitnehmern, die durch den Arbeitgeber gemäß den NACE-Codes 85.110, 75.250, 85.143, 85.144 oder 85.315 gemeldet sind, die Möglichkeit, mit Lohnfortzahlung innerhalb von maximal 3 Jahren eine Ausbildung zum graduierten oder diplomierten Pfleger zu absolvieren.

Die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der an der Ausbildung teilnimmt, werden während der Dauer der Ausbildung vom Arbeitgeber übernommen. Arbeitnehmer, die diese Ausbildung absolvieren, sind zu ersetzen. Die Finanzierung der Vertretung wird durch den Sektoralen Fonds „Maribel sozial“ gewährleistet.

J. Zulässige Kumulationen

5.4.310.

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung in Höhe von 354,92 EUR vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstatt bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist **kumulierbar** mit:

- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer;
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal bei den lokalen Verwaltungen;

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist **nicht kumulierbar** mit:

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal bei den öffentlichen Verwaltungen.

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.

Teil 6: Leitlinien zum Ausfüllen der Multifunktionellen Meldung für provinziale und lokale Verwaltungen (Dmfappl)

Titel 1 - Einleitung

6.1.101.

Dieser Teil umfasst die ausführlichen Anleitungen zum Ausfüllen der DmfAppl. Diese Hinweise müssen gemeinsam mit dem Glossar gelesen werden, in dem die bei der Meldung anzugebenden Informationen auf eine technischere Weise erläutert werden.

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 verschiedene Weisen vorgenommen werden: Verwaltungen, die viel Personal beschäftigen, oder Rechenzentren, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen, können ihre Meldung mittels Dateiübertragung einreichen (MQSeries, FTP, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie technische Informationen im Glossar. Die technischen Informationen finden Sie auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (<http://www.sociale-sicherheit.be>).

Kleinere Verwaltungen werden ihre Meldung über eine interaktive Anwendung auf der Portalsite (<http://www.sociale-sicherheit.be>) einreichen können. Diese Anwendung bietet eine Online-Hilfe, auf die Sie zugreifen können, während Sie die Meldung ausfüllen.



Titel 2 – Grundsätzliches zur DmfAPPL und Vergleich mit der LSSPLV-Meldung vor 2005

Kapitel 1. Grundsätzliches zur DmfAPPL

6.2.101.

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, Berufskrankheiten und Familienbeihilfen).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitdaten, die die verschiedenen Benutzer der DmfAppl benötigen, analysiert. Anschließend werden sie funktionell unter einigen Codes gruppiert, wobei vom Grundprinzip ausgegangen wird, dass Angaben, die durch alle Benutzer auf die gleiche Weise behandelt werden, einem einzigen Code zugeordnet werden. So bleibt die Anzahl der Codes relativ beschränkt.

Es ist 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.

Kapitel 2. Konzept der DmfAPPL

6.2.201.

Das Konzept der vierteljährlichen DmfAPPL beruht darauf, dass alle Daten auf Ebene des Arbeitnehmers gemeldet werden und die Beitragsberechnung (einschließlich der Beitragsermäßigungen) auf dieser Ebene erfolgt.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen.

DIE DmfAPPL IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Verwaltung (= LSSPLV-Mitgliedsnummer/ZUD-Nummer), in der **alle** Arbeitnehmer angegeben sind.
- Eine Gruppierung aller Daten nach Arbeitnehmern, die nur einmal identifiziert werden.
- Je Arbeitnehmer gibt es mindestens eine **Arbeitnehmerzeile**. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (beispielsweise wenn ein Personalmitglied auf Vertragsbasis im Laufe des Quartals definitiv ernannt wird, wenn ein bezuschuster Vertragsangestellter in der gleichen Verwaltung auch noch als freiwilliger Feuerwehrmann arbeitet).
- Pro Arbeitnehmerzeile gibt es eventuell mehrere **Beschäftigungszeilen**. Dies ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben angefordert werden (z. B. ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle; ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80% arbeitet, wechselt zu einer 50%-Regelung).



BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschuster 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.

In der **DmfAPPL** wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.

Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für die Leistungen als bezuschuster Vertragsangestellter und eine für die Leistungen als Vertragsangestellter (die Beiträge sind verschieden).

Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als bezuschuster 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 die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Angestellter).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von **Arbeitnehmerzeilen** und innerhalb dieser **Arbeitnehmerzeilen** von **Beschäftigungszeilen**.

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.



Titel 3 – Der Arbeitgeber

6.3.101.

Das Arbeitgeberverzeichnis enthält die Erkennungsangaben der Zentralen Unternehmensdatenbank. Eine eindeutige Erkennungsnummer wird jeder lokalen und provinziellen Verwaltung infolge des Gesetzes vom 16.01.2003 zur Schaffung einer Zentralen Datenbank der Unternehmen (ZUD), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Schaffung von zugelassenen Unternehmensschaltern zugewiesen.

Das Arbeitgeberverzeichnis Ihrer Verwaltung kann auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden (www.sociale-sicherheit.be / Das Unternehmen / Beschäftigung / Arbeitgeberverzeichnis). Es gibt zwei Abfragemöglichkeiten: eine begrenzte Abfrage, die für jeden zugänglich ist, und eine vollständige Abfrage, die nur für die Benutzer zugänglich ist, die einen gesicherten Zugriff auf die Portalsite haben.

Die einheitliche Unternehmensnummer wird zur Identifikation der dreimonatlichen Sozialversicherungsmeldung verwendet.

Die LSSPLV-Mitglieder wurden darüber informiert, welche Angaben der lokalen oder provinziellen Verwaltung in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen wurden.

Titel 4 - Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

Kapitel 1 - Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

6.4.101.

Jeder Arbeitnehmer wird bei der dreimonatlichen Meldung als Person nur einmal identifiziert. Im Prinzip sind alle Personen, die Sie über DIMONA als bei Ihnen beschäftigte Arbeitnehmer gemeldet haben, in Ihrem elektronischen Personalregister enthalten. *Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit einreichen, werden all diese Personen identifiziert. Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren*). Nur die Betreuer, für die keine DIMONA-Meldung vorgenommen wird und die nicht in das Personalregister aufgenommen wurden, müssen auf der DmfAppl immer wieder angegeben werden.

Die Identifikation erfolgt im Grunde anhand seiner Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit (ENSS) und einiger anderer Angaben (wie Name, Vorname, Geschlecht und Geburtsdatum).

Wenn die ENSS-Nummer fehlt, sind zusätzliche Angaben erforderlich (wie Adresse, Staatsbürgerschaft, Geburtsland usw.)

Wenn es sich um einen (ausländischen) Arbeitnehmer ohne INSS-Nummer handelt, von dem Sie nur das Geburtsjahr, jedoch nicht das Geburtsdatum kennen, dürfen Sie ein Geburtsdatum in der Form 00-00-19xx mitteilen, d. h. beispielsweise 00-00-1963.

Pro Arbeitnehmer ist mindestens eine **„Arbeitnehmerzeile“** zu verwenden. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge berechnet werden.

Nur dann, wenn für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden (siehe unten).

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere **„Beschäftigungszeilen“** verwendet werden.

Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

Kapitel 2. Die Arbeitnehmerzeile

6.4.201.

Wie angegeben, gibt es je Arbeitnehmer mindestens eine Arbeitnehmerzeile.

Wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl eines Arbeitnehmers im Laufe eines Quartals ändert oder wenn er mehrere Arbeitnehmerkennzahlen hat (d.h. bei unterschiedlichen Beitragsprozentsätzen), ist mehr als eine Arbeitnehmerzeile zu erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile angegeben werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Beiträge zur sozialen Sicherheit berechnet werden. Das heißt, dass – auch wenn die Lohn- und Arbeitszeitangaben im Laufe des Quartals weiter aufgeschlüsselt werden müssen



(siehe später) – die Beiträge auf die Gesamtheit der Löhne berechnet werden, die sich auf eine Arbeitnehmerzeile beziehen.

Die folgenden Angaben müssen Sie nur einmal pro Arbeitnehmerzeile mitteilen, auch dann, wenn für diese Arbeitnehmerzeile verschiedene Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen.

- A. Der Arbeitgeberkategorie
- B. Der Arbeitnehmerkennzahl
- C. Die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge
- D. Beginn- und Enddatum des Quartals
- E. Der Begriff Grenzgänger
- F. Erkennungsnummer der lokalen Einheit

A. Der Arbeitgeberkategorie

6.4.202.

Die Arbeitgeberkategorie gibt an, welche der folgenden Regelungen der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer anwendet. Beim Vertragspersonal gibt der Code an, welche Urlaubsregelung der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und welcher Pensionsregelung seine definitiv ernannten Arbeitnehmer beigetreten sind. Ein Arbeitgeber kann mehrere Arbeitgeberkategorien auf der Meldung angeben.

Die angegebene Arbeitgeberkategorie ist daher mit dafür bestimmend, welche Beitragssätze für die Lohnbestandteile gelten. Es gelten höhere Sozialversicherungsbeiträge für die Vertragsarbeitnehmer, die in den Genuss der Urlaubsregelung des Privatsektors kommen. Pensionsbeiträge werden dem LSSPLV für die definitiv ernannten Personalmitglieder geschuldet, die der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen, dem Pensionssystem der Neumitglieder des Landesamtes oder dem Pensionsfonds der integrierten Polizei beigetreten sind.

Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes des LSSPLV finden Sie in Anlage 29 des Glossars. In der DmfAppl können folgende 9 Arbeitgeberkategorien angegeben werden:

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor
953	Definitiv Ernante – gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen
954	Definitiv Ernante – Pensionssystem der Neumitglieder des Landesamtes
955	Definitiv Ernante – eigene Pensionsregelung
956	Definitiv Ernante – Vorsorgeeinrichtung
957	Definitiv Ernante – Pensionsfonds der integrierten Polizei
958	Besondere Kategorien
959	Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind



Die Werte 951 und 952 müssen für das Vertragspersonal verwendet werden und die Werte 953 bis 957 für die definitiv Ernannten.

Der Wert 958 („Besondere Kategorien“) ist für Studenten, Betreuer, Diener des Kultes und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Künstler und Tageseltern zu verwenden.

Der Wert 959 darf nur bei den „Arbeitnehmern, die nicht mehr im Dienst sind“ und für den Solidaritätsbeitrag, der für ein Betriebsfahrzeug geschuldet wird, verwendet werden. Für diese Arbeitnehmer können nur noch bestimmte Sonderbeiträge geschuldet sein (siehe Kapitel 7).

B. Der Arbeitnehmerkennzahl

6.4.203.

Die Arbeitnehmerkennzahl identifiziert den Arbeitnehmertyp und bestimmt – gemeinsam mit der Arbeitnehmerkategorie – die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge. Es gibt verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Vertragsangestellte, Vertragsarbeiter, bezuschusstes Vertragspersonal, definitiv ernannte Personalmitglieder, freiwillige Feuerwehrleute usw.

Die vollständige Liste der Arbeitnehmerkennzahlen der DmfAppl finden Sie in der hier folgenden Tabelle. Es gibt keine Arbeitnehmerkennzahl für Praktikanten mit einem individuellen Berufseinarbeitungsvertrag und für Freiwillige. Die erste Gruppe muss jedoch eine DIMONA-Meldung vornehmen, aber nicht auf der DmfAppl angegeben werden. Für die Freiwilligen müssen Sie keine DIMONA-Meldung und ebenso wenig eine DmfAppl vornehmen.

Beschreibung in der DmfAppl	Codes	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAppl
Normale Beiträge		
Handarbeiter mit Arbeitsvertrag		101
Handarbeiter mit Arbeitsvertrag als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor		102
Handarbeiter – BVA – KONTINGENT		111
Handarbeiter – BVA – PROJEKTE		112
Handarbeiter – BVA – öffentliche Behörden		113
Handarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 zum Mehrjahresplan für Arbeitsbeschaffung		121
Handarbeiter – teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969		131
Handarbeiter – Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im System der Aus- und Weiterbildung eingestellt sind – KE Nr. 495 vom 31.12.1986		132



Handarbeider - Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung beschäftigt sind - Art. 4 des KE vom 28.11.1969 - Überbrückungsprojekte - Erlass der Flämischen Regierung vom 24.07.1996	133
Geistesarbeiter mit Arbeitsvertrag	201
Geistesarbeiter mit Arbeitsvertrag als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat - Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	202
Geistesarbeiter - BVA - KONTINGENT	211
Geistesarbeiter - BVA - PROJEKTE	212
Geistesarbeiter - BVA - öffentliche Behörden	213
Geistesarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden - Gesetz vom 22.12.1995 zum Mehrjahresplan für Arbeitsbeschaffung	221
Geistesarbeiter - teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis einschließlich des vierten Quartals des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden - Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	231
Geistesarbeiter - Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im System der Aus- und Weiterbildung eingestellt sind - KE Nr. 495 vom 31.12.1986	232
Geistesarbeiter - Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 Jahre alt werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung beschäftigt sind - Art. 4 des KE vom 28.11.1969 - Überbrückungsprojekte - Erlass der Flämischen Regierung vom 24.07.1996	233
Ärzte mit Arbeitsvertrag in Ausbildung zum Facharzt - Art. 15bis des KE vom 28.11.1969	251
Ärzte mit Arbeitsvertrag freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969	252
Definitiv Ernante - Familienbeihilfen LSSPLV (inkl. der sozialversicherungspflichtigen Ärzte, die Anspruch auf eine staatliche Pension haben)	601
Definitiv ernannte Ärzte - sozialversicherungspflichtig und ohne Anspruch auf eine staatliche Pension	642
Definitiv ernannte Ärzte freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 und mit Anspruch auf eine staatliche Pension	651
Definitiv ernannte Ärzte freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 und ohne Anspruch auf eine staatliche Pension	652



Betreuer und Animatoren im Sozial- und Kulturbereich, freigestellt kraft Art. 17 des KE vom 28.11.1969	702
Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates – Art. 13 des KE vom 28.11.1969	711
Nicht geschützte lokale Mandatsträger – Artikel 19, § 4 des neuen Gemeindegesetzes	721
Freiwillige Feuerwehrleute – Handarbeiter	731
Freiwillige Feuerwehrleute – Geistesarbeiter	732
Künstler	741
Tageseltern	761
Sonderbeitrag für Studenten	
Studenten, freigestellt auf der Grundlage von Art. 17bis des KE vom 28.11.1969	701
Sonderbeitrag für entlassene statutarische Arbeitnehmer	
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – System der KIV-Entschädigungen	671
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – Arbeitslosenregelung	672

C. Die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge

6.4.204.

In der DmfAppl wird zwischen einer Arbeitnehmerkennzahl und einer Arbeitnehmerkennzahl Beiträge unterschieden. Während eine **Arbeitnehmerkennzahl** auf eine Kategorie von Arbeitnehmern verweist, dient eine **Arbeitnehmerkennzahl Beiträge** dazu, die Beitragskategorie eines Arbeitnehmers zu berechnen.

Die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie
- der Arbeitnehmerkennzahl
- der etwaigen Beitragsermäßigungen (siehe unten).

Die Kombination einer Arbeitgeberkategorie und einer Arbeitnehmerkennzahl erzeugt eine oder mehrere **Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge**. An jede Arbeitnehmerkennzahl Beiträge ist ein fester Beitragsprozentsatz gekoppelt.

Alle **Zahlungen**, für die der gleiche Beitrag mit dem gleichen Beitragsprozentsatz geschuldet wird, werden der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beiträge zugewiesen. Anhand aller Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge, an die die Zahlungen gekoppelt sind, werden die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers in einem Quartal berechnet.

Alle Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge werden in der strukturierten Anlage 28 angegeben. Dabei werden 5 Kategorien unterschieden:

- **normale Sozialversicherungsbeiträge (gekoppelt an eine Arbeitnehmerkennzahl)**
 - o 101, 102, 111, 112, 113, 121, 131, 132 und 133 = Handarbeiter mit Arbeitsvertrag

- o 201, 202, 211, 212, 213, 221, 231, 232, 233, 251 und 252 = Geestesarbeiter mit Arbeitsvertrag
- o 601, 602, 642, 651 und 652 = definitiv Ernannte
- o 702, 711, 721, 731, 732, 741 und 761 = besondere Kategorien
- o 701 = Studenten
- o 671 und 672 = entlassene statutarische Arbeitnehmer

- **Pensionsbeiträge für definitiv ernannte Personalmitglieder**

- o 891 = Beiträge für die gemeinsame Pensionsregelung
- o 892 = Beiträge für die Regelung der Neumitglieder des Landesamtes
- o 893 = Beiträge für den Pensionsfonds des integrierten Polizeidienstes

- **zusätzliche und besondere Beiträge, die an eine natürliche Person gebunden sind**

- o 855 = Arbeitslosenbeitrag von 1,69 %
- o 856 = besonderer Beitrag für die soziale Sicherheit

- **zusätzliche und besondere Beiträge, die nicht an eine natürliche Person gebunden sind**

- o 851 = Solidaritätsbeitrag auf die Einzahlungen zur Bildung einer außergesetzlichen Pension
- o 862 = Solidaritätsbeitrag auf Vorteile wegen Zurverfügungstellung eines Firmenwagens
- o 870 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld außer den Mandataren und dem Polizeipersonal
- o 871 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld der Mandatare und des Polizeipersonals

- **Beiträge für Berufskrankheiten**

- o 898 = Beiträge auf Entschädigungen für den Zeitraum zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit infolge einer anerkannten Berufskrankheit

- **Befreiung von Beiträgen**

899 = Entschädigungen, die vollständig von Beiträgen freigestellt sind

Beispiele

Das Tarifgehalt eines definitiv ernannten Arbeitnehmers (Arbeitnehmerkennzahl 601), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der der gemeinsamen Pensionsregelung beigetreten ist, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 601 (Sozialversicherungsbeiträge = 19,01%) und die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 891 (Pensionsbeiträge = 27,5%) gekoppelt.

Das Gehalt eines Geestesarbeiters mit Arbeitsvertrags (Arbeitnehmerkennzahl 201), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem Urlaubssystem des Privatsektors beigetreten ist und mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 201 (Sozialversicherungsbeiträge = 42,32%) und die Arbeitnehmerkennzahl 855 (Arbeitslosenbeitrag 1,69%) gekoppelt.



D. Beginn- und Enddatum des Quartals

6.4.205.

Das Anfangs- und Enddatum des **Quartals** bezieht sich stets auf das **gesamte** Quartal und darf nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe unten) verwechselt werden.

Das heißt, als Beginndatum – auch dann wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt –, wird das Beginndatum des Quartals und **nicht das Dienstantrittsdatum** angegeben.

Anfangs- und Enddatum entsprechen immer dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) bzw. dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des gesetzlichen Quartals.

E. Der Begriff Grenzgänger

6.4.206.

Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines **Grenzgängers** hat.

Nur Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, können die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb das Feld „Grenzgänger“ der Arbeitnehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe muss nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (beispielsweise, wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

F. Erkennungsnummer der lokalen Einheit

6.4.207.

Das Verzeichnis der Zentralen Unternehmensdatenbank wird, neben der Unternehmensnummer der lokalen oder provinziellen Verwaltungen, auch die Erkennungsnummern ihrer Niederlassungseinheiten aufnehmen. Eine Niederlassungseinheit ist eine Funktionseinheit, die sich an einem bestimmten Ort befindet und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt- oder Nebenaktivitäten auf Rechnung der Verwaltung organisiert. So kann eine Gemeinde eine separate Nummer für eine Sporthalle, ein Schwimmbad, ein Kulturzentrum, ein Museum, einen Containerpark usw. haben.

Die Informationen im Feld „Erkennungsnummer der lokalen Einheit“ werden zur Zeit noch nicht vom LSSPLV verlangt. Sie werden nur von Arbeitgebern gefordert, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, und beziehen sich nur auf die jüngste Situation des betreffenden Quartals. Wenn der Arbeitnehmer Leistungen in verschiedenen Niederlassungen erbracht hat, muss nur die Identifikation der Niederlassung angegeben werden, in dem er im betreffenden Quartal seine letzten Leistungen erbracht hat.

Kapitel 3. Die Beschäftigungszeile

6.4.301.

Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DmfAppl 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.

Hinweis: In den meisten Fällen werden sich Beschäftigungszeilen in der Zeit folgen. Das muss aber nicht unbedingt der Fall sein. Es ist gleichfalls möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in zwei „Beschäftigungsregelungen“ befindet (z. B. beginnt ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 15 Stunden pro Woche, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Stunden pro Woche).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich eine der u.a. Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

A. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

6.4.302.

Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist das Beginndatum des Zeitraums, auf den sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Wenn keine Veränderung in der Beschäftigung eintrat, ist dies ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Anfangs- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie für jedes Quartal ausdrücklich das **Beginndatum** angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitmitarbeiter ein Teilzeitarbeiter wird), ist auch das **Enddatum** dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

Für Stadtführer, Hostessen, Models usw., die mit kurzen Verträgen beschäftigt werden, muss in der Quartalsmeldung für jeden Vertrag eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden. Als Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile werden das tatsächliche Dienstan- und -austrittsdatum angegeben.

B. Drei wichtige Hinweise

6.4.303.

Vertragsbruchentschädigung

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 Meldung der Vertragsbruchentschädigungen ist gegebenenfalls zu gliedern: Der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag aufgelöst wurde, der Teil, der sich auf die übrigen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, und der Teil, der sich auf die folgenden Kalenderjahre bezieht, sind jeweils auf verschiedenen Beschäftigungszeilen anzugeben.

Das Anfangs- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Anfangs- und Enddatum der durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.2005 entlassen und hat Anspruch auf eine Vertragsbruchentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2005 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für den Zeitraum, in dem gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.2005 bis 31.08.2005 (selbstverständlich in der Annahme, dass diese Zeitraum nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.09.2005 bis 30.09.2005.
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.10.2005 bis 31.12.2005.
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.12.2006.
- **Zeile 5:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 28.02.2007 (Enddatum des durch die Entschädigung gedeckten Zeitraum).

Außer in den in der Arbeitsvertragsgesetzgebung vorgesehenen Ausnahmefällen, wobei derartige Entschädigungen in Monatsraten bezahlt werden dürfen (Unternehmen in Schwierigkeiten), müssen sie **stets** integral in der Meldung des Quartals erwähnt werden, in dem der Arbeitsvertrag gekündigt wird.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage den Lohn für einen Feiertag zahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 (siehe unten) **in der Meldung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet**, ungeachtet ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauf folgende Quartal fällt.



Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, **wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht ändert.**

Aufeinander folgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Falls verschiedene Verträge aufeinander folgen, **ohne dass sich zwischen den Verträgen andere als normale Ruhetage befinden**, dürfen die Lohn- und Leistungsdaten der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengefasst werden. Dies ist **nur** dann gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u. a., dass für die verschiedenen Verträge die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson identisch sein müssen, nicht nur das Verhältnis zwischen beiden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet mit drei aufeinander folgenden Verträgen von je einem Monat. Im ersten Monat fällt er unter eine 19/38-Stunden-Regelung, danach unter eine 18,5/37-Stunden-Regelung und schließlich erneut unter eine 19/38-Stunden-Regelung.

In diesem Fall sind drei Beschäftigungszeilen zu verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsdaten des ersten Monats, eine für die Daten des zweiten Monats und eine für die Daten des letzten Monats.

C. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung (Arbeitssystem)

6.4.304.

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 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, muss die tatsächliche Anzahl der Tage der Arbeitsregelung angegeben werden. Die folgenden Regeln müssen 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.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet**, wird die durchschnittliche Anzahl der Tage festgestellt, wobei die Tage berücksichtigt werden, die während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten sind. In der Regel ergibt dies eine Zahl mit zwei Stellen nach dem Komma.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist in einem Zyklus angestellt, in dem er drei aufeinander folgende Wochen fünf Tage arbeitet und die vierte Woche nur vier Tage. Die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche in diesem Arbeitszyklus beträgt 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).

Hinweis: Arbeitnehmer in einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung geben Sie mit der Arbeitsregelung „0“ an.

Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?

Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnittlichen) Anzahl der Tage **pro Woche** überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht“. Mit den obigen Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der kürzer im Dienst ist (z. B. hat er einen Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung die Anzahl der Wochentage angeben, die er hätte arbeiten sollen, wenn er für eine längere Periode eingestellt worden wäre. Nachstehend (6.4.318) finden Sie einige praktische Beispiele.

D. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson

6.4.305.

Mit „Referenzperson“ ist die Person gemeint, die vollzeitlich in der selben Verwaltung beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung in einer Funktion beschäftigt ist, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Mit „durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden“ des Arbeitnehmers und der Referenzperson ist die normale (1) durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit gemeint.

Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer, d.h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Tatsächlich geht es um die Arbeitszeit, die im Arbeitsvertrag oder der Einstellungsurkunde und den etwaigen Anpassungen im Rahmen der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit (z. B. Laufbahnunterbrechung) steht.

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.



Die normale durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche eines Vollzeitarbeiters ist bei den lokalen und provinzialen Verwaltungen auf 38 Stunden festgelegt, kann aber von Verwaltung zu Verwaltung und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwanken.

Bei einer Teilzeitlaufbahnunterbrechung muss auf der Meldung die tatsächliche Anzahl der Stunden angegeben werden. Wenn ein Beamter freiwillig in die Viertagewocheregelung oder das vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit wechselt, ändert sich die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson nicht, sondern wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers verringert. Die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt „fünf“, wenn der Arbeitnehmer in vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit fünf halbe Tage in einer festen Regelung arbeitet und „zweieinhalb“, wenn er seine Leistungen in einem variablen Zwei-Wochen-Zyklus erbringt.

Bei einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung eines Arbeitnehmers müssen Sie sowohl im Feld „Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung“ als auch in der Zone „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ den Wert Null angeben.

Für einen Arbeitnehmer mit unregelmäßigen oder unbestimmten Leistungen (z. B. freiwillige Feuerwehr) entspricht die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson“ der Anzahl der Stunden, die bei Ihrer Verwaltung für einen Vollzeitmitarbeiter üblich ist. Die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ entspricht der Anzahl der Stunden, die im Quartal geleistet wurden, geteilt durch 13.

E. Typ des Arbeitsvertrags

6.4.306.

Hier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeit**beschäftigung handelt.

Die arbeitsrechtliche Qualifikation ist hier betroffen. So wird ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertragsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z.B. bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „vollzeitlich“ gekennzeichnet werden.

Folgende Personen werden als **Vollzeit**beschäftigte betrachtet:

der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die in der Verwaltung kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Grundlage zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, Statut, Einzelvertrag usw.);

der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung arbeitet, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über die Versuche zur Anpassung der Arbeitszeit in Unternehmen mit Blick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit und der Recht auf Lohn entsprechend dem Lohn der Referenzperson hat (sog. Hansenne-Experimente);

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.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (beispielsweise einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeitarbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäftigungszeilen als teilzeitlich angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie auch je Beschäftigungszeile die normale, durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der Referenzperson 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.

F. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

6.4.307.

Für die lokalen und provinzialen Verwaltungen sind in diesem Feld nur vier Werte zugelassen:

3 Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

4 Teilzeitlaufbahnunterbrechung; nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

5 = angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d. h. wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt, für die er, gemessen an dem Lohn, den er normalerweise erhalten müsste, einen geringeren Lohn erhält (z. B. bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des zuständigen Arztes). Dies gilt sowohl für eine Ermäßigung des Stundenlohns als auch für eine Ermäßigung der Zahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden.

Verringerung der Leistungen infolge einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995. Es betrifft gesetzliche Regelungen, wobei **einzelne** Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit und der freiwilligen Viertagewochenregelung ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag erhalten, um den **Lohnverlust** gegenüber den früheren Leistungen **teilweise auszugleichen**. Dieser Betrag muss

als separates Lohnelement gemeldet werden (mit Entlohnungscodes 851 und 452).

Die Abwesenheitstage für andere Formen einer Laufbahnunterbrechung als die mit Arbeitslosenhilfe (Code 4) oder die gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (Code 7), werden mit Leistungscode 30 angegeben.

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 Vollzeitarbeitarbeiter arbeitet in einer freiwilligen Viertagewochenregelung. 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 Vollzeitarbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ (Code 7) 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 „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ angegeben wird (Code 7).

G. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

6.4.308.

Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einem Zeitraum vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen (progressive Beschäftigung). Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-) Lohn oder er hat nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-)Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode der Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich des Zeitraums der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- 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;
- Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt; im Zeitraum der Arbeitswiederaufnahme müssen für alle Arbeitnehmer pro Leistungscode die Anzahl der Stunden und Tage sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson



angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38).

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10.01.2005 krank. Bis 15.08.2005 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2005 bis 15.09.2005 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2005 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2005:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der der Lohn und die Tage, die mit dem gearbeiteten Zeitraum und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie die Anzahl der Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden.

Meldung für das zweite Quartal 2005:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage und 494 Stunden) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2005:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

- BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 1. Juli bis 15. August. Auf dieser Zeile werden die Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (32 Tage und 243,2 Stunden).
- BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16. August bis 15. September. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Referenzperson (auch 38) ausgefüllt. Im Feld „Typ des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „vollzeitlich“ angegeben. Auch die Angabe der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“).
 - o Sowohl beim Leistungscode für die tatsächlichen Leistungen als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie die folgenden Tage und Stunden an.
 - o Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.
 - o Code für Krankheit: 11 Tage (= die 5 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Krankheit-Stunden: 83,6.
- BZ 3: Dies betrifft die Periode vom 16. September bis 30. September. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage, die Stunden und der entsprechende Lohn angegeben.

H. Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung

6.4.309.

Nur die folgenden Arbeitnehmer sind hier gemeint (siehe Anlage 36 des Glossars):

- 1 = 1 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 (Systeme mit Arbeits-/Ausbildungs-Vertrag) eingestellt wurde;
- 2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Eingliederungseinkommens oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur benutzt werden für:



- o eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsübergangsprogramms;
 - o eine Beschäftigung im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft (SINE).
- 3** = Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wurde, der sich bei vorzeitigem Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit oder die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat (Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor);
- 5** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines PRIME-Projekts eingestellt wurde;
- 10** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 1 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 11** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 2 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 12** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 3 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 13** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 14** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 2 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 15** = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 3 (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 Typ 1 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 17** = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 2 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 18** = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 3 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;
- 21** = werknemer aangeworven in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 25 (Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung);

Darauf müssen Sie immer hinweisen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen oder nicht.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z.B. ein Erstbeschäftigungsabkommen und eine freiwillige Viertagewochenregelung) hat der Code für das Erstbeschäftigungsabkommen Vorrang. In diesem Fall geben Sie deshalb in diesem Feld nur den Code an (10 bis 18).



I. Statut

6.4.310.

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der genannten Kategorien (siehe Anlage 21 des Glossars) gehört.

B = freiwillige Feuerwehrleute

C = Hausmeister Es betrifft den Haushüter oder Aufseher in einem Gebäude, in dem er wohnt.

E = Personal der Unterrichtsanstalten (= nicht nur das Lehrpersonal, sondern auch das Verwaltungs- und technische Personal), das in der DimonaPLV angegeben ist. Es sind die Personalmitglieder, die von der lokalen Verwaltung nicht bezuschusste Entschädigungen erhalten, ausgenommen jener, die unter Code O erwähnt sind.

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen Es betrifft Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer (weniger als eine Woche) und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht. Es handelt sich beispielsweise um Aushilfskräfte in der Cafeteria eines Schwimmbads, (nicht freigestellte) Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

M = Ärzte

O = Personal der Unterrichtsanstalten (= nicht nur das Lehrpersonal, sondern auch das Verwaltungs- und technische Personal), das in der DimonaPLV angegeben ist. Es handelt sich um Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die von der lokalen Verwaltung:

- ausschließlich nicht bezuschusste Entschädigungen erhalten, ohne Zusatzleistungen zu erbringen und/oder
- ausschließlich nicht bezuschusste Entschädigungen für Mittagsaufsicht und Busbegleitung erhalten, die als Zusatzleistungen erbracht werden.

P = Polizeipersonal

PC = Zivilpersonal der Polizei

S = Saisonarbeiter Dies sind Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die sie beschäftigenden Verwaltungen zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Aushilfspersonal einzustellen.

SP = Berufsfeuerwehrleute

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (= diskontinuierlicher Arbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein anerkanntes Zeitarbeitsbüro einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird). Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen

befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines „Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ entsprechen muss. Deshalb muss auch der Code T nicht für einen Vertretungsvertrag ausgefüllt werden, der in Anwendung von Artikel 11 ter des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge abgeschlossen wurde.

V = Betreuungs- und Pflegepersonal und heilhilfsberufliches Personal. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Krankenpfleger, Hebammen, Betreuer/-innen) und das heilhilfsberufliche Personal.

J. Begriff pensioniert

6.4.311.

Muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Es betrifft die Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Ruhestandspension oder eine gesetzliche Hinterbliebenenpension haben.

K. Lehrlingstyp

6.4.312.

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der Kategorien gehört.

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter

4 = Lehrling mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird

5 = Praktikant mit einem Berufseinarbeitungsvertrag

Die Codes 3 und 4 dürfen nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 benutzt werden.

Der Code 5 darf nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche achtzehn wird) und den Arbeitnehmerkennzahlen 101 und 201 verwendet werden (ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird).

L. Art der Entlohnung

6.4.313.

Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die:

- einen Stücklohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden;
- über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Stücklohn 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 Sückt- zu einer Auftragsbezahlung wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.



Unter den Begriff „Provision“ fällt jede Form der Entlohnung, bei der der Lohn des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit von dem durch ihn realisierten Umsatz bestimmt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen...).

Es ist für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invalidenversicherung äußerst wichtig, dass für **alle Arbeitnehmer**, die auf diese Weise bezahlt werden, diese Angabe in der Quartalsmeldung erteilt wird (Heimarbeiter, die einen Stück- oder Akkordlohn empfangen, Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit mit einem Stücklohn usw.)

Alle Arbeitnehmer, die mittels Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, müssen mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden.

M. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer

6.4.314.

Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Die Liste mit den Funktionsnummern der LSSPLV finden Sie in Anlage 38 des Glossars.

N. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölfteln (im Bildungswesen)

6.4.315.

In diesem Feld ist anzugeben, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder Zwölfteln bezahlt wird. Dieses Feld wird nur für das Lehrpersonal ausgefüllt und wird **nicht** für das Verwaltungspersonal einer Unterrichtsanstalt verwendet.

O. NACE-Code

6.4.316.

Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für jene Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden.

Die pauschale Beitragsermäßigung von maximal 354,92 EUR für die „Maribel sozial“-Maßnahme wird anhand des NACE-Codes und der minimalen Halbzeitbeschäftigung berechnet (siehe weiter unten).

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. In der strukturierten **Anlage 31** finden Sie eine Liste der NACE-Codes, die für das LSSPLV gelten.

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.

Gemeinde- und Provinzialverwaltungen

Dienste oder Teile der Lokalverwaltungen, die auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind (z. B. Kinderbetreuung, Gemeindearbeit, beschützte Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankenförderung 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 (75.113 für Provinzen und 75.114 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 (75.115).

Interkommunalen

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 75.245 („lokale Polizei“).



Beispiele

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (92.613 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 (73.100 Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Pfleger beim Dienst für Hauspflege eines ÖSHZ. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Sozialhilfe eingetragen (85.323 Sonstiges Sozialwesen a.n.g.).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Informatiker bei einer Interkommunalen Einrichtung für die Stromverteilung. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für die Stromverteilung eingetragen (40.130 Elektrizitätsverteilung und-handel).

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Cafeteria eines ÖSHZ-Krankenhauses. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für das Krankenhaus eingetragen (85.110 Krankenhäuser).

P. Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind

6.4.317.

Das Gesetz erlegt dem anerkannten Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass die öffentlichen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, die Tageseltern auf der Meldung angeben und die geschuldeten Beiträge bezahlen müssen.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt die Verwaltung die Arbeitgeberkategorie 958 und die Arbeitnehmerkennzahl 761 für „Tageseltern“ sowie den Anfang und das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ angegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Referenzperson stets 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Tage pro Woche arbeiten.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungs-codes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSSPLV (<http://www.lssplv.fgov.be/>) heruntergeladen werden kann.

Q. Praktische Beispiele für die Arbeitsregelung, die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson, die Art des Arbeitsvertrags, die Neuverteilung der Arbeitszeit und das Statut des Arbeitnehmers

6.4.318.

In einer Verwaltung wird normalerweise an fünf Wochentagen (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden. (7.36 Stunden dezimal ausgedrückt als 7,60).

Die Angabe von Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitlich beschäftigt entsprechend der üblichen Arbeitsregelung.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 3 Tagen pro Woche, 7.36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

C. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 5 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

D. Ein Arbeitnehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7.36 Stunden/Tag:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38



- Typ des Arbeitsvertrags: parttime

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: Vollzeit

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag für 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: Vollzeit
- Statut: S

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Parttimevertrag 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 pro Woche 25 Stunden, verteilt über fünf Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: parttime

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er pro Woche 20 Stunden, verteilt über 4 Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: parttime

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als Animator an einem Sporttag) eingestellt.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38



- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: LP

Beispiele von Arbeitnehmern im Rahmen der Laufbahnunterbrechung

I. Ein Vollzeitarbeitehmer unterbricht in einer bestimmten Periode vollzeitlich seine Laufbahn.

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitarbeitehmer unterbricht in einer bestimmten Periode teilzeitlich seine Laufbahn (3 Tage Arbeit und 2 Tage Laufbahnunterbrechung pro Woche)

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4



Meldung der Lohnangaben

Kapitel 1. Meldung der Lohnangaben

6.5.101.

Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile**.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Lohnbestandteile erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen auf Quartalsbasis in der Beschäftigungszeile zusammengefasst.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

Kapitel 2. Zeilennummer Entlohnung

6.5.201.

Die Zeilennummer Entlohnung ist die laufende Nummer der Entlohnungen innerhalb einer Beschäftigungszeile. Diese Nummer beginnt bei 1 und wird bei jeder neuen Bezahlung um eine Einheit erhöht.

Die laufende Nummer wird für jede neue Beschäftigungszeile wieder auf 1 gestellt.

Kapitel 3. Entlohnungscode

6.5.301.

Der Entlohnungscode gibt den betreffenden Vorteil an. Das LSSPLV geht davon aus, dass es für jede Lohnkomponente einen spezifischen Lohn- oder Zahlungscode gibt. Sie müssen jedoch darauf achten, dass die Lohnangaben pro Entlohnungscode auf dem Niveau der Beschäftigungszeile zusammengezählt werden.

Für die wichtigsten Entlohnungscodes finden Sie im Folgenden eine Erläuterung. Die vollständige und detaillierte Behandlung des Lohnbegriffs, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, und des Lohnbegriffs, auf den Pensionsbeiträge für definitiv Ernante geschuldet werden, finden Sie in „Teil 4. Titel 1. Der Lohnbegriff“.

A. Der Grundlohn

6.5.302.

Der **normale Lohn** wird mit dem Entlohnungscode 101 angegeben. Auf den normalen Lohn oder den Grundlohn ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen werden Sozialversicherungsbeiträge fällig. Er umfasst:

- den Lohn für normale, effektive Arbeit für Vertragsarbeitnehmer
- das Tarifgehalt der definitiv ernante Personalmitglieder
- die Trink- und Bedienungsgelder für Arbeitnehmer, die mit Trink- und Bedienungsgeldern entlohnt werden
-

- die pauschalen Zahlungen für Arbeitnehmer, die mit Pauschalzahlungen entlohnt werden
-
- den bei Krankheit oder Unfall garantierten Lohn (garantierten Tageslohn, garantierten Lohn erste Woche für Arbeiter, und garantiertes Monatsgehalt für Angestellte und die weitere Auszahlung des Gehalts für die definitiv ernannten Mitglieder). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und gemeinrechtliche Unfälle als auch um zeitweilige Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit in der öffentlichen Regelung.
- die Entschädigung in Höhe von 90% infolge eines Arbeitsunfalls
- des einfachen Abgangsurlaubsgelds;
- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung.
- Disponibilität wegen Krankheit oder Gebrechlichkeit
- die Sachvorteile für Hausmeister, die nur mit Sachvorteilen bezahlt werden
- die Überstunden des bezuschussten Vertragspersonals.

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass bei Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme im Falle von Krankheit oder gemeinrechtlichem Unfall nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die wiederaufgenommene Arbeit mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

B. Der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall

6.5.303.

Auf den **angepassten Lohn bei Krankheit und Unfall** werden keine Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Mit Entlohnungscode 212 wird die Entschädigung bei Krankheit und Unfall für den Zeitraum von sieben Tagen nach dem garantierten Wochenlohn angegeben. Dies betrifft die Entschädigung gemäß 60% des Anteils am Normallohn, der die Lohngrenze, die für die Berechnung der Kranken- und Invaliditätsentschädigung in Frage kommt, nicht überschreitet. Entlohnungscode 212 wird für alle vertraglichen Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

Mit Entlohnungscode 213 wird in der DmfAppl der Ausgleich für die zweite, dritte oder vierte Woche der Arbeitsunfähigkeit angegeben.

Mit Lohncode 215 werden alle anderen Ergänzungen für Krankheit oder Unfall gemeldet. Ein Arbeitgeber, der unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fällt und als Vorschuss auf die Auszahlungen des Arbeitsunfallversicherers einem Arbeitnehmer einen Betrag zahlt, der einen Arbeitsunfall erleidet, muss dies mit Code 215 melden.

C. Die Entschädigungen für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor

6.5.304.

Der Lohncode 140 wird – sowohl für das vertragliche als auch das definitiv ernannte Personal – für die Entschädigung im Zeitraum zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit wegen einer anerkannten Berufskrankheit verwendet. Die

vollständige Entschädigung (90 % des Lohns) muss mit diesem Code angegeben werden und ist ausschließlich persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.

D. Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags

6.5.305.

Die Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden, werden mit den Codes 130 und 131 angegeben.

Mit Entlohnungscode 130 werden die in Arbeitszeit ausgedrückten Entschädigungen angegeben. Es betrifft **ausschließlich** Entschädigungen, die vertraglichen Personalmitgliedern zugebilligt werden und auf die aufgrund von Artikel 19, § 2 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:

- Entschädigungen für unberechtigte einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber
- an den Arbeitnehmer gezahlte Entschädigungen, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet wird
- Entschädigungen, die Delegierten oder Bewerbern bei Ausschüssen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gestaltung am Arbeitsplatz oder Gewerkschaftsvertretern für den Fall bezahlt werden, dass sie nicht wieder aufgestellt werden.

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 wird.

Nur für die mit Lohncode 130 anzugebenden Lohndaten muss das Anfangs- und Enddatum des dadurch abgedeckten Zeitraums angegeben werden (siehe weiter unten). 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.

Mit dem Entlohnungscode 131 werden die Entschädigungen angegeben, die NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es handelt sich hier um Beträge:

- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden (zum Beispiel Abgangsentschädigungen)
- auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden
- die nicht durch Entlohnungscode 130 berücksichtigt werden.

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, fallen unter diesen Code.

E. Zusätzliche Entschädigungen

6.5.306.

Für jede zusätzliche Entschädigung gibt es grundsätzlich einen Lohncode. Bei diesen Codes wird zwischen zusätzlichen Entschädigungen allgemeiner Art und solchen unterschieden, die für bestimmte Personalkategorien spezifisch sind.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** können allen Personalmitgliedern gewährt werden. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen, die **für bestimmte Personalkategorien spezifisch** sind, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen, Entschädigungen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugebilligt werden (Feuerwehrleute, Polizei-, Lehr-, Pflegepersonal usw.). Für diese besonderen Personalkategorien muss auch das Feld „Statut“ (siehe 6.4.310) angegeben werden.

Die zusätzlichen Entschädigungen, die Sozialversicherungsbeiträgen **unterliegen**, müssen stets mit den Entlohnungscodes 801 bis 999 angegeben werden.

Zusätzliche Entschädigungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen **freigestellt** sind, müssen stets mit den Entlohnungscodes 401 bis 599 angegeben werden.

Für die definitiv ernannten Personalmitglieder bleibt der Unterschied zwischen den Codes für zusätzliche Entschädigungen beibehalten, je nachdem, ob sie Artikel 30, §2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entsprechen. Die zusätzlichen Entschädigungen, die Artikel 30 nicht entsprechen und deshalb Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen, müssen wie die Entschädigungen der Vertragsarbeiter mit den Lohncodes 801 bis 999 angegeben werden.

Jeder Lohncode hat in der DmfAppl eine eindeutige Bedeutung, abhängig davon, ob der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Die Nummer des Lohncodes enthält keinen Hinweis darauf, ob Pensionsbeiträge für die Entschädigung fällig werden oder nicht.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN ALLGEMEINER ART

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Vorteile als **Sachleistungen** oder in Form von Schecks sind in der DmfAppl mit den Lohncodes 804 oder 806 anzugeben, falls die Vorteile sozialversicherungspflichtig sind. Falls sie beitragsfrei sind, ist Lohncode 404 oder 406 zu verwenden.

Die Lohncodes 404 und 804 werden in Abhängigkeit von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt. Die Lohncodes 406 und 806 werden benutzt, wenn Vorteile unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals gearbeiteten Tage zugebilligt werden.

Die Sachvorteile (Wohnung, Strom, Heizung usw.) von **Hausmeistern**, die neben ihrem Sachvorteil auch einen Lohn empfangen, werden mit Lohncode 404 oder 804 angegeben.

Wenn der Hausmeister definitiv ernannt wurde und für eine Nebenfunktion als Hausmeister in der Verlängerung der Hauptfunktion (z. B. Bademeister, der



Hausmeister des städtischen Schwimmbads ist) einen Sachvorteil erhält, muss Code 401 oder 801 (Überstundenlohn) verwendet werden.

Die **anderen Zulagen und Prämien** werden mit den Lohncodes 433, 434, 833 und 834 angegeben.

Falls die anderen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden, sind Lohncode 433 (freigestellt) und Lohncode 833 (pflichtig) zu verwenden.

Falls die Entschädigungen unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen zusammenhängen, sind Lohncode 434 (freigestellt von Sozialversicherungspflicht) und Lohncode 834 (sozialversicherungspflichtig) zu verwenden.

Mit den Codes 433, 434, 833 und 834 werden folgende Zulagen oder Entschädigungen angegeben:

- Entschädigungen für Belastungen, die nicht als normal und untrennbar mit dem Amt verbunden betrachtet werden können
- Gehaltszuschläge für definitiv ernannte Hausmeister, die keinen Tariflohn erhalten und mit Vorteilen in Sachleistungen vergütet werden
- Ergänzungen des gesetzlichen doppelten Urlaubsgelds.
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen
- Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art
- Vorteile aller Art
- Überstundenzulage, sektorspezifische Zulage oder ähnliche Jahresprämie
- Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation und Aufsicht von Wahlen
- Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit
- Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit
- Produktivitätsprämie
- 74,37 EUR pro Jahr, das für Personal gewährt wird, das in anerkannten Familien- und Seniorenhilfediensten beschäftigt wird
- Umstrukturierungsprämie für Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal (29,35 EUR/Monat)
- sonstige spezielle Entschädigungen für Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal
- sonstige Sonderentschädigungen für Ärzte

Die Kosten für den Arbeitgeber werden mit Lohncode 441 angegeben. Sie beziehen sich sowohl auf die Erstattung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtkosten durch den Arbeitgeber als auch auf die Bereitstellung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtmitteln und unterliegen nicht den Sozialversicherungsbeiträgen. Mit Entlohnungscodes 441 werden alle



Entschädigungen für Kleidung, Unterkunft oder Reise- und Aufenthaltskosten angegeben.

Die **Haushalts- und Ortszulage** der Vertragsarbeiter ist die Entschädigung sozialversicherungspflichtig, was mit Lohncode 821 angegeben werden muss. Für die definitiv ernannten Arbeitnehmer ist die Zulage beitragsfrei und muss Lohncode 421 verwendet werden.

Die **Entschädigungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen**, die Personalmitgliedern gewährt werden, die kein Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal nach neuem Statut sind, wird mit den Lohncodes 435 (freigestellt) und 835 (pflichtig) angegeben. Mit diesen Codes wird auch die Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen, die **anderen Personalmitgliedern als denen der öffentlichen Feuerwehrdienste und der Gemeindepolizei gewährt werden** (Rundschreiben B.A. 94/09 des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft vom 13.07.1994), angegeben.

Die **Gehaltsaufschläge und Prämien**, die im Rahmen des Gesetzes vom 10.04.1995 über die **Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor** zugebilligt werden, sind mit den Lohncodes 452 (freigestellt) und 851 (versicherungspflichtig) anzugeben. Sie geben die Beträge an, die Arbeitnehmern gewährt werden, die ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BESTIMMTE PERSONALKATEGORIEN

Die zusätzlichen Entschädigungen werden mit den Lohncodes 501 bis 599 angegeben, wenn keine Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, und mit den Lohncodes 901 bis 999, wenn Beiträge fällig werden.

Für das Pflege- und Betreuungspersonal und das heilhilfsberufliche Personal müssen die Gehaltszuschläge für außerordentliche Leistungen gemäß dem Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 mit Lohncode 510 (freigestellt) und Lohncode 910 (pflichtig) angegeben werden. Unter außerordentliche Leistungen wird verstanden: 1) Nachtdienst; 2) Arbeit an Sonn- und Feiertagen; 3) wechselnde Stunden oder unterbrochene Dienste.

Für **Ärzte** werden mit Lohncode 921 sowohl die Tarife als auch das Garantiegehalt, der garantierte Anteil am Pool und die Honorare angegeben. Der variable Anteil am Pool muss mit Lohncode 924 angegeben werden.

Für die **freiwillige Feuerwehr** werden die Entschädigungen für (regelmäßige) Leistungen, die bei der Prüfung der Frage in Betracht kommen, ob die Grenze von 785,95 EUR erreicht wurde, in der DmfAppl mit Lohncode 542 angegeben, sofern der Grenzbetrag **nicht** überschritten ist. Überschreiten die Entschädigungen den Grenzbetrag, muss Lohncode 942 verwendet werden. Ihre Verwaltung muss deshalb selbst bestimmen, ob der Grenzbetrag für die regelmäßigen Leistungen überschritten wurde. Das Urlaubsgeld für die freiwillige Feuerwehr ist in der DmfAppl mit den allgemeinen Lohncodes 312, 314, 349 und 350 anzugeben.



Für das **Polizeipersonal (altes Statut) und die öffentliche Feuerwehr** werden die Lohncodes 558 oder 958 für den Gehaltszuschlag verwendet, der stellvertretenden Polizeikommissaren gewährt wird, die im Bereitschaftsdienst von 22 Uhr bis 6 Uhr, an Sonntagen und an Feiertagen arbeiten. Wenn auf den Gehaltszuschlag Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträge fällig werden, ist Lohncode 958 zu benutzen. Werden nur Pensionsbeiträge einbehalten, muss Lohncode 558 angewandt werden.

Für **Polizeipersonal mit dem neuen Statut** müssen die Lohncodes 570, 961, 962, 970, 973, 974 und 975 verwendet werden.

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen, die sozialversicherungspflichtig sind“, werden mit dem Lohncode 970 angegeben und umfassen:

- die Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal
- die Zulage für einen ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden
- die Funktionszulage
- die Zulage für den Ausbilder
- die Pauschalzulage für bestimmte Personalmitglieder, die mit der Ausführung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Durchführung der föderalen Eingliederungspolitik betraut sind
- die Zulage für den Mentor
- die Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“
- die Zulage für besondere Luftfahrtleistungen
- die Zulage für Lehraufträge
- die Auswahlzulage
- die Zulage für das Personal des operativen, administrativen und logistischen Rahmens der föderalen Polizei und des Korps der lokalen Polizei, die 2001 mit Informatikaufgaben betraut wurden
- Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen, die NICHT sozialversicherungspflichtig sind“, werden mit dem Lohncode 570 angegeben und umfassen die Zulage für tatsächliche Untersuchungskosten
- die Entschädigung für Telefonkosten
- die Zulage für die Betreuung eines Polizeihundes
- die Entschädigung für Dienst bei SHAPE
- die Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschiffahrt
- Entschädigung für Bestattungskosten (gemeinschaftlich für Personalmitglieder und Beamte der föderalen Ministerien) sowie die Beihilfe des Staates, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbands zu bestimmten Bestattungskosten.

ZUSÄTZLICHE ENTSCHÄDIGUNGEN, DIE UNABHÄNGIG VON DER ANZAHL DER TATSÄCHLICH GEARBEITETEN TAGE WÄHREND DES MELDEQUARTALS ZUGEBILLIGT WERDEN

Für **zusätzliche Entschädigungen**, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals zugbilligt** werden und die



sozialversicherungspflichtig sind, sind besondere Regeln zu beachten. Dies betrifft folgende Entschädigungen:

- Jahresendprämie (Lohncode 817)
- Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks (Lohncode 806)
- andere Zulagen und Prämien, wie Dienstalterzulage oder Treueprämie (Lohncode 833)
- Ausgleich für das Lehrpersonal, der nicht mit zusätzlichen Leistungen zusammenhängt (Lohncode 906)
- Attraktivitätsprämie (Lohncode 917)
- Gehaltszuschläge für Offiziere, die im Bereitschaftsdienst für den Polizei- und Feuerwehrcorps aktiv sind (Lohncode 951)
- jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Lohncode 957)

Es betrifft Prämien, Entschädigungen und Zulagen, deren Berechnungsgrundlage ein Quartal überschreitet oder einmalige Prämien und Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer gewährt werden. Diese werden im Allgemeinen in dem Quartal angegeben, in dem sie ausbezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Frequenz von sechs oder mehr Monaten gezahlt werden und die mehr als 20 % der anderen Löhne der Referenzperiode betragen, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt.

Wenn sie in einem Quartal gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer bereits nicht mehr beim Unternehmen angestellt war, müssen sie in der Meldung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für all' die unter diesen Codes angegebenen Vorteile muss auch die Frequenz der Bezahlung angegeben werden (siehe 6.5.401).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit derselben Frequenz bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Frequenz bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Einrichtung, die die in der DmfAPPL 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.

F. Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird

6.5.307.

Der **Vorteil** hinsichtlich der **persönlichen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber bereitgestellten Fahrzeugs** wird gemäß der betreffenden Steuerregelung berechnet und ist mit dem Lohncode 770 anzugeben.

Auf diesen Vorteil werden Sozialversicherungsbeiträge **geschuldet**.



Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurückgelegten km für die private Nutzung und den Verkehr zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit dem in der nachstehenden, am 01.01.2007 aktualisierten Tabelle ausgewiesenen Betrag multiplizieren. Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die entsprechende Steuerregelung (auf der Website <http://www.fiscus.fgov.be> der Steuerverwaltung).

Steuerpflichtige Leistung in PS	Vorteil in EUR pro zurückgelegten km
4	0,1649
5	0,1936
6	0,2139
7	0,2366
8	0,2581
9	0,2808
10	0,3107
11	0,3406
12	0,3609
13	0,3836
14	0,3980
15	0,4147
16	0,4267
17	0,4350
18	0,4458
19 und mehr	0,4541

Diese Angabe wird von bestimmten Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet, die soziale Leistungen zahlen. Keine einzige Einrichtung, die die in der DmfAPPL 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.

Die **Beiträge eines Arbeitgebers zur Bildung einer außergesetzlichen Pension zugunsten seiner Personalmitglieder oder ihrer Berechtigten** werden mit Entlohnungscode 790 angegeben.

G. Urlaubsgeld

6.5.308.

Für das Urlaubsgeld werden die Entlohnungscodes 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 349 und 350 verwendet.

Code 311 (einfaches Urlaubsgeld bei langfristiger Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall), **Code 313** und **317** (einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt) und **Code 315** und **318** (einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung) können nur verwendet werden für:

- das Vertragspersonal, dessen Arbeitgeber die **Urlaubsregelung** des **Privatsektors** anwendet;



- bezuslusstet Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;

Der Code 316 (doppeltes Urlaubsgeld – Polizeipersonal) wird für das doppelte Urlaubsgeld und das doppelte Urlaubsgeld für das Ausscheiden aus dem Dienst des angestellten und definitiv ernannten Polizeipersonals verwendet.

H. Übersichtstabelle

6.5.309.

In der Übersichtstabelle befinden sich die Beschreibungen der Entschädigungen in Kurzform. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung, die in der LSSPLV-Meldung verwendet werden können, finden Sie in Anlage 32 des „Glossars“ der DmfAPPL.

Beschreibung	Lohncode
Grundlohn	
Indexierter Grundlohn (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101
10 % des Lohns der Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die für die Ausbildung bestimmt sind	160
Berufskrankheiten – öffentlicher Sektor	
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140
Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags	
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt	130
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – nicht in Arbeitszeit ausgedrückt	131
Angepasster Lohn bei Krankheit oder Unfall	
Krankheit oder Unfall: 60 % des Normallohns – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	212
Krankheit oder Unfall: Zusatzleistung – 2., 3. und 4. Krankheitswoche - Vertragspersonal	213
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzleistung oder zeitweilige Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfallregelung Privatsektor: Vorschuss	215
Urlaubsgeld	
(Doppeltes) Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	310
Einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	311
(Doppeltes) Urlaubsgeld	312
Einfaches Abgangsurlaubsgeld – für zeitweilige Angestellte (Gesetz vom 24.07.1987) und für bezuslusstet Vertragsbedienstete und gemäß Artikel 60 Bedienstete in der Flämischen und Brüsseler Region	313
(Doppeltes) Urlaubsgeld Dienstaustritt	314

Einfaches Abgangsurlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung (zeitweilige Angestellte - Gesetz vom 24.07.1987, bezuschusste Vertragsbedienstete und gemäß Artikel 60 Bedienstete in der Flämischen und Brüsseler Region)	315
Doppeltes Urlaubsgeld – Polizeipersonal	316
Einfaches Abgangsurlaubsgeld (ausgenommen zeitweiliger Angestellter (Gesetz vom 24.07.1987) und ausgenommen bezuschusster Vertragsbediensteter und gemäß Artikel 60 Bediensteter in der Flämischen und Brüsseler Region)	317
Einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung (ausgenommen zeitweiliger Angestellter (Gesetz vom 24.07.1987) und ausgenommen bezuschusster Vertragsbediensteter und gemäß Artikel 60 Bediensteter in der Flämischen und Brüsseler Region)	318
Doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst für den 3. bis 5. Tag der 4. Woche	349
Doppeltes Urlaubsgeld für den 3. bis 5. Tag der 4. Woche	350
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	
Überstundenlohn – freigestellt	401
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – entsprechend Art. 19, § 2, 14° und 19° des KE vom 28.11.1969	403
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – freigestellt	404
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – freigestellt	406
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409
Jahresendprämie – freigestellt	417
Haushalts- und Ortszulage – freigestellt	421
Diplomvergütung – freigestellt	422
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	423
Zulage höhere Funktion – freigestellt	424
Andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – freigestellt	433
Andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – freigestellt	434
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – freigestellt	435
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – freigestellt	436
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt (Kündigungsentschädigung für geschützte Arbeitnehmer)	440
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	441
Fahrtkosten von und zur Arbeit	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443
Zuschlag Sozialversicherungsvorteil (z. B. Ermutigungsprämie Laufbahnunterbrechung)	444
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit	452
Rente wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490



Überstundenlohn – pflichtig	801
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – pflichtig	804
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – pflichtig	806
Jahresendprämie – pflichtig	817
Haushalts- und Ortszulage – pflichtig	821
Diplomvergütung – pflichtig	822
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	823
Zulage höhere Funktion – pflichtig	824
Andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – pflichtig	833
Andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – pflichtig	834
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – pflichtig	835
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – pflichtig	836
Bereitschaftsdienstzulage – pflichtig	837
Gehaltszuschlag – 4-Tage-Woche	851
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	853
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien	
<u>Lehrpersonal</u>	
Entschädigung für Zusatzleistungen, befreit auf der Grundlage von Artikel 19, § 2, 9° des KE vom 28.11.1969 (unter anderem Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen)	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (z. B. Aufsicht, ausgenommen in Kindergärten und Grundschulen)	502
Entschädigung zusätzliche Leistungen außer dem KE 418 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	503
Zuschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – freigestellt (z. B. Dienstalterzulage, Direktionsentschädigung)	506
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (z. B. Aufsicht, ausgenommen in Kindergärten und Grundschulen)	902
Entschädigung zusätzliche Leistungen ausgenommen KE 418 – sozialversicherungspflichtig	903
Ausgleich – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – pflichtig (beispielsweise Dienstalterzulage, Direktionsentschädigung)	906
<u>Betreuungs- und Pflegepersonal</u>	
Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen gemäß Artikel 30	510
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen gemäß Artikel 30	512
Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – sozialversicherungspflichtig	910
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – sozialversicherungspflichtig	912
4%, 8% oder 12% – Hauptpfleger	914



1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden oder Feiertagen (Rundschreiben LIKIV vom 17.07.1992)	916
Attraktivitätsprämie (KE vom 12.05.2006)	917
<u>Ärzte</u>	
Variabler Teil am Pool – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen gemäß Artikel 30	524
Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare	921
Variabler Teil am Pool – sozialversicherungspflichtig	924
<u>Freiwillige Feuerwehrleute</u>	
Unregelmäßige Entschädigungen, unberücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR	541
Regelmäßige Entschädigungen, berücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – keine Überschreitung	542
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von „Dienst 100“	940
Regelmäßige Entschädigungen, berücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – Überschreitung	942
<u>Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr</u>	
Jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – befreit von Sozialsicherheitsbeiträgen gemäß Artikel 30	557
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 03.03.1995)	951
Jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – sozialversicherungspflichtig	957
<u>Polizeipersonal (altes Statut)</u>	
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556
Gehaltszuschlag beigeordneter Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen gemäß Artikel 30	558
Spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen	591
Gehaltszuschlag (Haupt)Inspekture Gemeindepolizei (POL 45)	952
Gehaltszuschlag beigeordneter Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – sozialversicherungspflichtig	958
Spezifische Zulagen und Entschädigungen – pflichtig – ehemalige Gendarmen	991
Übergangszulagen	992
<u>Polizeipersonal (neues Statut)</u>	
Neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	570
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	961
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	962
Neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – pflichtig	970
Zulage für besondere Rechenschaftspflichtige	974
Zulage für den Sekretär	975
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	
Vorteil der individuellen und persönlichen Nutzung des durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs	770



Einzahlung durch Arbeitgeber für Bildung der außergesetzlichen Pension	790
--	-----

I. Die Pensionsbeiträge auf den Lohn der definitiv ernannten Mitglieder

6.5.310.

Für die definitiv ernannten Mitglieder kommen neben dem Grundlohn einige Zuschläge zur Berechnung der Pension in Betracht. Diese Lohnelemente unterliegen Pensionsbeiträgen (siehe § 4.2.301).

Die Pensionsbeiträge eines definitiv ernannten Mitglieds werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie und der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge, die mit der Pensionsregelung übereinstimmen, der Ihre Verwaltung für ihre Festangestellten beigetreten ist;
- des vollständigen Lohns.

Von folgenden Lohncodes werden Pensionsbeiträge einbehalten:

101	indexierter Grundlohn
140	anerkannte Berufskrankheit – befristete Entschädigung
503	Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer dem KE 418 – Lehrpersonal
510	Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
512	0,81 EUR für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
557	jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – Feuerwehrleute
558	Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar – Polizeipersonal
851	Gehaltszuschläge freiwillige Viertagewoche
853	Prämie Laufbahnende – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal
903	Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer dem KE 418 – Lehrpersonal
910	Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
912	0,81 EUR für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
914	4, 8 oder 12% Hauptpfleger – Betreuungs- und Pflegepersonal
916	1,12 EUR für Wochenendleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
921	Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare - Ärzte
952	Gehaltszulage Polizeikommissare (POL 45) – Polizeipersonal
957	jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes
958	Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar – Polizeipersonal
961	961: Gehaltszuschlag für die Ausübung eines Mandats – Polizeipersonal.



Kapitel 4. Zahlungsfrequenz der Prämie

6.5.401.

Diese Daten sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen anzugeben, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage (siehe § 6.5.306) zugebilligt werden. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine andere Zahlungsfrequenz haben. Die Frequenz drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Beispiele:

Jeden Monat = „1“

Dreimonatlich = „3“

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. Weihnachtsgeld, das in zwölf monatlichen Zahlungen ausgezahlt wird, ist mit der Zahlungsfrequenz „1“ anzugeben. Wird es am Jahresende auf einmal gezahlt, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

Dies muss nur bei den Entlohnungscodes 806, 817, 833, 906, 917, 919, 951 und 957 angegeben werden.

Kapitel 5. Entlohnung

6.5.501.

Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code addiert. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen addiert (siehe jedoch die Ausnahme bei unterschiedlicher Periodizität bei den Codes für zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden).

Titel 6 - Meldung der Leistungsangaben

Kapitel 1. Meldung der Leistungsangaben

6.6.101.

Die Aufteilung der Leistungsangaben 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 Leistungscode besprochen.

Kapitel 2. Art der Meldung von Leistungen der Arbeitnehmer

A. Meldung von Leistungen in Stunden und Tagen

6.6.201.

Die Arbeitszeit wird in Tagen und Stunden angegeben.

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern wird in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage gerundet.

Beispiel 1: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; er nimmt 3 Tage „unbezahlten Urlaub“.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, effektive Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 2: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag unbezahlten Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 normale Arbeitstage und 3,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 3: Ein Teilzeitarbeitnehmer, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) unbezahlten Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, effektive Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 4: Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage unbezahlten Urlaub genommen und im restlichen Quartal (28 ganze Tage und 3 halbe Tage) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie 29,5 Tage für normale, effektive Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.



B. Berechnung der Tagesanzahl

6.6.202.

Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitmitarbeiter mit einer 38-Stunden-Regelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeitmitarbeiter in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeiter, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeiter 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).

In einem zweiten Schritt berechnen Sie die Anzahl der halben Tage pro Leistungscode, indem Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die normale Anzahl von Stunden teilen, die einem halben Tag entspricht.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal am häufigsten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode gemeldet werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeitmitarbeiter, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5).



Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8).

Er wird mit 62,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „5“ angegeben.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeitnehmer (16 Stunden pro Woche) arbeitet jede Woche an vier Tagen (3 Tage von jeweils 3 Stunden und 30 Minuten und ein Tag von jeweils 5 Stunden und 30 Minuten). Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er fünf Wochen lang jeweils zwei Stunden unbezahlten Urlaub an dem Tag nimmt, an dem er 5 Stunden und 30 Minuten leisten muss.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 2 Stunden überein (die Hälfte von 16, geteilt durch 4).

Diese zehn Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5 halben Tagen überein.

Er wird mit 49,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „4“ angegeben.

Für einen Arbeitnehmer, der in einer Regelung arbeitet, in der sich lange und kurze Tage abwechseln, dürfen Sie davon ausgehen, dass – sofern alle an einem Tag erbrachten „Leistungen“ unter denselben Code fallen –, jeder Tag für einen einzigen zählt.

Nur in den sehr außerordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages ergeben würde, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.

Beispiel 3: 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.

C. Meldung von Ausgleichsruhezeit

6.6.203.

Wie sich nachstehend zeigen wird, wird Ausgleichsruhezeit mit dem gleichen Leistungscode wie für die normale, effektive Arbeit angegeben (Code 1). In der DmfAppl gibt es keinen Sondercode für Mehrleistungen, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, und nicht zu dem, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide in ein Quartal fallen, macht dies für die Quartalsmeldung keinen Unterschied).

Ausgleichsruhezeit wird mit Code 1 angegeben. Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit anfallen, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Vollzeitmitarbeiter arbeitet normalerweise 38 Stunden pro Woche. An jedem Arbeitstag arbeitet er ca. 8 Stunden statt 7 Stunden 36 Minuten und nimmt jeden Monat Ausgleichsruhezeit. Der monatliche Ausgleichstag wird mit Code 1 angegeben.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeiter 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 – unabhängig vom Zahlungstermin – auf der Meldung des dritten Quartals angegeben. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u.a. Führen des Abweichungsregisters).

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. Wenn für die Entschädigungen für diese Leistungen ein Sozialversicherungsbeitrag gezahlt werden muss, erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (z.B. am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen. Die nicht ausgeglichenen Mehrleistungen müssen auf dem Niveau der Anzahl der Stunden allerdings angegeben werden. Wenn die Entschädigungen für nicht ausgeglichene Mehrleistungen (Überstunden von statutarischem Personal) auf der Basis einer Regelung vor dem 02.08.1990 freigestellt wurden, werden sie (in Tagen und Stunden) mit Code 301 angegeben.

D. Rechtfertigung der Leistungen

6.6.204.

In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungscode) angeben.

Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, erfolgt eine Fehlermeldung.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat z. B. 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). Dann müssen Sie diesen Fehler selbstverständlich berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, aber falsch aussieht.

Dies kann verschiedenste Ursachen haben:

- - Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt (siehe § 6.4.304), 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, z. B. hat er einen Vertrag, jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit und diese Person arbeitet zehn Tage zusätzlich zu seinem Vertrag. Werden diese Tage später ausgeglichen, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen (siehe § 6.6.203). Für Teilzeitarbeitnehmer ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht obligatorisch, 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 zu vermuten ist.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass eine Beschäftigungszeile ohne Angaben von Leistungen unmöglich ist (es sei denn, eine Vollzeitlaufbahnunterberechnung wird angegeben). Fehlen deshalb diese Angaben, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen. Es gibt aber 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 Kontrollprogramm können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und keinen „Tippfehler“ enthält). 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 weniger Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
- 3 Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.
- 4 Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist, und im Quartal weniger Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.
- 5 Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.
- 6 Eine Kombination von 3 und 5 oder 4 und 5.
- 7 Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war) keine Leistungen erbringen musste.

Auf den Niveau der Beschäftigungszeile wird kein Block mit Leistungsangaben angelegt.

Die Arbeitnehmer, die in Dreißigsteln bezahlt werden und keine Leistungen in einem Quartal erbringen, in dem sie aus dem Dienst ausscheiden, werden mit Code 7 gemeldet. Wenn ein Arbeitnehmer z. B. am 02.10.2005 ausscheidet und die ersten zwei Tage im Oktober ein Samstag und ein Sonntag sind, empfängt er für diese Tage Lohn. In diesem Quartal werden aber keine Leistungen erbracht, was mit Code 7 angegeben wird.

- 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 entweder den festen Lohn bzw. den Pauschalloon für dieses Quartal (nämlich auf den höchsten Betrag) bezahlt werden dürfen. Wenn ein Arbeitnehmer für seine normalen Leistungen nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und in diesem Quartal einen festen Lohn als Kündigungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn (für die Kündigungsentschädigung) den Pauschalloon für das Quartal überschreitet. Die Beiträge für die Soziale Sicherheit werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn angegeben.



Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt. Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, so dass dieses Feld nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

Kapitel 3. Kodierung der Arbeitszeitangaben

A. Kodierung der Arbeitszeitangaben

6.6.301.

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 Liste mit den Codes für die Arbeitszeitangaben finden Sie in der strukturierten Anlage 8 des Glossars.

Die Codes sind in der DmfAppl in „normale Codes“ und „Hinweiscodes“ unterteilt.

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um welche Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle für die Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiscodes können die verschiedenen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigung wichtig.

B. Normale Codes

6.6.302.

CODE 1

- normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);
- Überarbeit ohne Ausgleichsruhe;



- Ausgleichsruhe (Ausgleichstag, der zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird);
- Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn;
- Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode;
- kurzfristige Beurlaubung;
- zwingender Grund mit Lohnfortzahlung;
- Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit;
- garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit;
- technische Störung;
- Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes;
- Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags;
- vergütete Abwesenheit aufgrund familiärer Ereignisse oder der Erfüllung einer staatsbürgerlichen Pflicht oder einer zivilen Aufgabe (Artikel 30 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und KE vom 28.08.1963).
- **die Tage** des gesetzlichen Urlaubs;
- sonstige Abwesenheit mit Lohnfortzahlung mit Sozialversicherungsbeiträgen (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, Bildungsurlaub, politischer Urlaub usw.).

Dieser Code beinhaltet alle Leistungen, für die ein Lohn gezahlt wird, auf den Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, die nicht gesondert anzugeben sind. Jede Leistung, für die Sie einen Lohn bezahlt haben und die keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer Kündigungsentschädigung handelt, wird unter diesem Code angegeben. Die heutigen Regeln im Zusammenhang mit der Kopplung dieser Entschädigung an Perioden und Tage bleiben dabei erhalten.

Konkret heißt dies, dass diese Tage wie folgt angegeben werden:

- Auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- auf einer zweiten Beschäftigungszeile werden die Tage gemeldet, die mit dem Teil der Kündigungsentschädigung in Bezug auf das Quartal der Kündigung übereinstimmen;
- eine folgende Beschäftigungszeile ist für die Tage bestimmt, die mit dem Teil der Entschädigung in Bezug auf die sonstigen Quartale des laufenden Kalenderjahres übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d.h. das Anfangs- und Enddatum jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zum Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet **wird**.

In der DmfAppl müssen die Arbeitszeitangaben für einen Samstag oder Sonntag weder mit Code 1 noch einem anderen angegeben werden. Wie bereits erwähnt,



wird ein Feiertag, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, **stets** in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag in das darauf folgende Quartal fällt.

In Bezug auf Abwesenheiten mit garantiertem Lohn ist es wichtig zu wissen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme nach einer gemeinrechtlichen Krankheit oder bei Unfall, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die 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 **in der Urlaubsregelung des Privatsektors**, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, **dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden**, sondern müssen mit dem Hinweiscode für Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

Die gesetzlichen Urlaubstage, die durch ein einfaches Abgangsurlaubsgeld (Entlohnungscode 315 oder 318) gedeckt sind und beim neuen Arbeitgeber (Urlaubsregelung Privatangestellte) normalen gesetzlichen Urlaubstagen gleichgesetzt und mit Code 1 angegeben werden.

CODE 2

- Gesetzlicher Urlaub für Arbeiter (nur für Künstler).

Mit diesem Code geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die ein Künstler im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck vom Landesamt für Jahresurlaub erhält.

CODE 10

- garantierter Lohn für die zweite Krankheitswoche;
- Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Funktion eines Sozialrichters (Abwesenheit aufgrund der Ausübung der Aufgaben eines Sozialrichters oder Sozialgerichtsrats bei Arbeitsgerichten oder Arbeitshöfen oder aufgrund der Tagung in Ausschüssen, die zur Anwendung der Sozialgesetzgebung eingerichtet wurden – Artikel 28, 3° des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge)

Die Tage einer zeitweiligen, vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigen, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich analog zum KAA Nr. 12bis/13bis

Es betrifft:

- die Tage nach der zweiten Krankheitswoche oder nach einem gemeinrechtlicher Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung bezahlt,

- - die Tage **nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls**, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Leistung im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder eines gemeinrechtlichen Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

CODE 13

- Förderung des sozialen Aufstiegs (die Tage der Teilnahme an Perfektionierungskursen gemäß Artikel 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 über die Gewährung einer Entschädigung für Förderung des sozialen Aufstiegs; die Tage der Teilnahme an Praktika oder Symposien, die der Berufsbildung oder der gewerkschaftlichen Fortbildung gewidmet sind, die durch die repräsentativen Arbeitnehmerverbände oder durch spezialisierte Anstalten, die durch den zuständigen Minister zugelassen wurden, eingerichtet werden)

CODE 21

- die Streiktage (nur wenn dieser Streik mit Einverständnis und Unterstützung eines der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen berufsübergreifenden Gewerkschaftsverbände veranstaltet wird)
- Lockout

Unter diesem Code geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Abwesenheitstage infolge Lockout.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- Erfüllen eines Auftrags als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder nationalen Gewerkschaftskongress

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn gezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie ihn unter Code 1 an.

CODE 23

- - Karenztag (erster Tag einer weniger als 14 Tage dauernden Periode zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, für den kein Lohn gezahlt wird (Artikel 52, §1, Absatz zwei, Gesetz vom 03.07.1978) – nur für vertragliche Handarbeiter und vertragliche Geistesarbeiter, die mit einer Probezeit oder für weniger als 3 Monate eingestellt werden)

Auch hier gilt, dass es sich nur um Tage handelt, für die Sie keinen Lohn bezahlen. Wenn dies aber der Fall ist, geben Sie diesen Tag unter Code 1 an.

CODE 24

- Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung

Es handelt sich um Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

Die Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für höchstens 20 unbezahlte Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden (Art. 3, 9° und Art. 27bis des KE vom 28.11.1969).

CODE 25

- bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung
- öffentliches Mandat

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 30

- unbezahlter Urlaub;
- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie gruppiert alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, und **für die Sie keinen Lohn bezahlt haben**, und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen.

Sie geben deshalb nur Tage unter diesem Code an, wenn sie nicht unter einem anderen Code (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

Der Code 30 muss **nicht** für Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung angegeben werden, für die der Arbeitgeber eine Entschädigung vom LfA erhält. Es werden keine Leistungen bei folgenden Urlaubsarten angegeben:

- Vollzeitlaufbahnunterbrechung
- Teilzeitlaufbahnunterbrechung
- Laufbahnunterbrechung oder Leistungsverringerung wegen Erteilung palliativer Pflege
- Laufbahnunterbrechung im Rahmen von Elternurlaub
- Laufbahnunterbrechung – Unterstützung/Versorgung eines kranken Familienmitglieds oder Angehörigen

Die Abwesenheitstage im Rahmen der freiwilligen Viertageweche und des vorzeitigen Halbzeitdienstaustritts werden ebenso wenig mit einem Code 30 angegeben.

Für die Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung müssen allerdings eine neue Arbeitnehmer- und eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden (siehe § 6.4.307 1.4.308). Ihre Abwesenheiten gehen aus der verringerten Anzahl der Stunden in



der Zone „Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ hervor.

CODE 301

- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die ein von der Sozialversicherungspflicht befreiter Lohn bezahlt wird, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Der Wert wird für die Leistungen verwendet, die durch eine Entschädigung gedeckt werden, die noch nicht mit einem anderen Leistungscode gemeldet wird. Es betrifft die Leistungen, die mit den Entschädigungen für freigestellte Überstunden der definitiv ernannten Mitglieder (Lohncode 401), den freigestellten zusätzlichen Gehältern der Lehrkräfte (Lohncodes 501, 502, 503 und 506) und den freigestellten Gehältern der freiwilligen Feuerwehr übereinstimmen (Lohncodes 541 und 542).

Code 301 wird nicht für die Leistungen angegeben, deren Entschädigung mit einem anderen Leistungscode angegeben wird und wo ein Zuschlag (mit einer anderen Unterwerfungsregelung) ausgezahlt wird. Beispiel: Für die Nachtleistungen empfängt das Betreuungs- und Pflegepersonal einen freigestellten Zuschlag von 0,81 EUR pro Stunde; die Nachtleistungen werden bereits mit Leistungscode 1 gemeldet und werden kein zweites Mal mit dem Code 301 angegeben.

C. Hinweiscodes

6.6.303.

Neben den o. a. „normalen“ Codes müssen Sie ggf. einige Angaben mit einem Hinweiscode mitteilen.

Anhand dieser Hinweiscodes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, welche Informationen sie von den anderen Sektoren erhalten werden.

Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken im Meldequartal und ist außerdem erforderlich, da das LSSPLV über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. also auch in Stunden und Tagen).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt. Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

CODE 50 (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall nach
Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)

- die Tage einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (ausgenommen Karenztag und die mit einem vollständigen Lohn gezahlten Tage)
- die Abwesenheitstage im Rahmen einer zulässigen Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunterbrechung wegen eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (Artikel 230 und 232 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996)
- prophylaktischer Urlaub = die Tage einer Arbeitsunterbrechung, wegen Kontakts mit einer Person, die mit einer ansteckenden Krankheit infiziert ist (Artikel 239, §1 des KE vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungs-Pflichtversicherung, koordiniert am 14.07.1994)

CODE 51 (Mutterschutz)

- Mutterschaftsurlaub/Vaterschaftsurlaub: die Ruhetage für die Mutterschaft (frühestens ab der siebten Woche vor dem vermutlichen Entbindungstermin bis acht Wochen nach der Entbindung; der Tag der Entbindung muss im Ruheurlaub nach der Geburt enthalten sein). Erfolgt die Entbindung nach dem vorgesehenen Termin, wird die Dauer des Ruheurlaubs vor der Geburt bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des Urlaubs nach der Entbindung verringert wird. Hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen tatsächlich weniger als sieben Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin eingestellt, wird der Ruheurlaub nach der Geburt um eine Frist verlängert, die der Periode entspricht, während der sie ab der siebten Woche vor dem tatsächlichen Entbindungstermin weitergearbeitet hat (Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971). Bei Ableben oder der Aufnahme ins Krankenhaus der Mutter während des Schwangerschaftsurlaubs kann der Vater auf sein Verlangen Vaterschaftsurlaub nehmen, um das Kind zu betreuen (Artikel 39, Absatz 6 des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 und Königlicher Erlasses vom 17.10.1994)
- schwangere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt die Tage der Arbeitsunterbrechung durch eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, die entweder ihre Nachtarbeit oder wegen der Aussetzung gegenüber einem Risiko (außer dem Risiko einer Berufskrankheit) ihre normale Arbeit nicht fortsetzen kann und für die es außerdem nicht möglich ist, sie eine andere Arbeit ausführen zu lassen, die ihrem Zustand entspricht. Für die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, darf dieser Code aber nur bis fünf Monate nach der Entbindung verwendet werden (Artikel 42 bis 43bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971)
- **Stillpausen:** Aussetzung der Arbeitsleistungen für zwei halbe Stunden oder eine Stunde je vollen Arbeitstag, zum Stillen oder zum Abpumpen der Muttermilch, bis zu sieben Monate nach der Geburt des Kindes (Artikel 116bis des koordinierten Gesetzes vom 14.07.1994)

CODE 52 (Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub)

- alle von der Krankenversicherung gezahlten Tage nach den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen (Gesetz vom 10.08.2001 und KE vom 11.06.2002)

CODE 60 (Arbeitsunfall)

- Tage wegen eines Arbeitsunfalls für Arbeitnehmer, die unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle (nur für



Ärzte in der Facharztausbildung, Tageseltern, Künstler oder für Arbeitnehmer einer Interkommunale ohne definitiv ernanntes Personal)

CODE 61 (Berufskrankheit)

- Tage der Berufskrankheit für Arbeitnehmer, die unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch die koordinierten Gesetze vom 03.06.1970 über die Entschädigung von Berufskrankheiten (nur für Tageseltern oder Künstler)

CODE 70 (vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72)

CODE 71 (Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen)

- die (halben) Tage, an denen keine Arbeitsleistungen wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen erbracht werden (Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).

CODE 72 (vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung)

- die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge ungünstiger Witterung (Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge)

CODE 73 (Jugendurlaubstage und Seniorenurlaubstage)

- zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer (Gesetz vom 28.06.1971 – Artikel 5)
- zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer von mehr als fünfzig Jahren (Gesetz vom 23.12.2005 – Art. 54-55)

CODE 74 (nicht erbrachte Leistungen durch zugelassene Tageseltern)

- fiktive Anzahl von Stunden, die mit den vorgesehenen, aber nicht erbrachten Leistungen eines Tageselterns übereinstimmen, aufgrund der Abwesenheit von Kindern, die normalerweise betreut worden wären, die jedoch **durch Umstände, auf die der Tageseltern keinen Einfluss hat**, nicht erschienen sind (Art. 3, 9° und Art. 27bis des KE vom 28-11-1969)

Die Abwesenheitstage infolge einer reglementierten Laufbahnunterbrechung werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde (siehe oben).

D. Übersichtstabelle

6.6.304.

Beschreibung	DmfAPPL
Alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSSPLV-Beiträgen gedeckt sind	1
Garantierter Lohn für die zweite Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich	11
Förderung des sozialen Aufstiegs	13



Tage Streik/Lockout	21
Gewerkschaftsauftrag	22
Karenztag	23
Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung	24
Bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung, öffentliches Mandat	25
Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.	30
Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit Beitragsbefreiung gedeckt werden, es sei denn, dass diese unter einem anderen Code angegeben werden	301
Krankheit (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)	50
Mutterschutz	51
Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub	52
Arbeitsunfall	60
Berufskrankheit	61
Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen	71
Vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung	72
Jugendurlaubstage/Seniorenurlaubstage	73
Nicht erbrachte Leistungen der zugelassenen Tageseltern wegen Abwesenheit von Kindern, aus Gründen, auf die die Tageseltern keinen Einfluss haben	74



Titel 7 - Meldung der zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeuge

6.7.101.

Der Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs zu persönlichen Zwecken oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz wird als Monatspauschale je Arbeitnehmer berechnet, dem der Arbeitgeber direkt oder indirekt ein Fahrzeug zur Verfügung stellt.

In der DmfAppl müssen die Kennzeichen aller betreffenden Fahrzeuge angegeben werden.

Der Betrag der Solidaritätsbeiträge muss im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben werden.

Titel 8 – Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist

Kapitel 1. Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist

6.8.101.

Alle Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge) werden grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet. Dies gilt aber nicht für:

- den Sonderbeitrag von 8,86% auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 851)
 - oder zugunsten der **Arbeitnehmer** gezahlt wird, **die nicht mehr im Dienst sind**:
 - oder in Form einer nicht individualisierbaren Gruppenversicherung eingezahlt wird;
- der Beitrag, der auf das (doppelte) Urlaubsgeld der geschützten lokalen Mandatsträger und der **Arbeitnehmer** gezahlt wird, **die nicht mehr im Dienst sind** (Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge 870 und 871):
- den Solidaritätsbeitrag für einen zur Verfügung gestellten Firmenwagen (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 862).

Für Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, werden die Entschädigungen zusammen mit der Arbeitgeberkategorie 959 (Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind) angegeben. Das LSSPLV bittet, diese Entschädigungen möglichst wenig mit einem Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ anzugeben. Diese Entschädigungen können nämlich auch mit einer regulierenden Meldung im letzten Quartal gemeldet werden, in dem der Arbeitnehmer im Dienst war, mit einer Arbeitgeberkategorie zwischen 951 und 958. Das LSSPLV bevorzugt diese letzte Meldeweise.

Kapitel 2. Beitrag von 8,86 % für außergesetzliche Pensionen

6.8.201.

Auf die Zahlungen eines Arbeitgebers zur Finanzierung eines außergesetzlichen Pensionsvorteils für seine Arbeitnehmer, die er zusätzlich zur gesetzlichen Pension an seine ehemaligen Arbeitnehmer überweist, wird ein besonderer Arbeitgeberanteil in Höhe von 8,86% fällig.

Dies muss **nicht** für jeden ehemaligen Arbeitnehmer separat angegeben werden. Es reicht, die Summe der im Quartal gewährten Vorteile anzugeben und darauf 8,86% zu berechnen.

Die Gebühr, die ein Arbeitgeber für eine nicht individualisierbare Gruppenversicherung bezahlt, kann im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 851 angegeben werden.

Kapitel 3. Auf das doppelte Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag

6.8.301.

Der Betrag des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes und die Kopernikus-Prämie für die Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, muss global mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 870 angegeben werden.

Das doppelte Urlaubsgeld für die geschützten Mandatsträger wird gleichfalls global mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 871 angegeben.

Sie müssen den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07% berechnen.

Kapitel 4. Auf ein Betriebsfahrzeug geschuldeter Solidaritätsbeitrag

6.8.401.

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die einen ganzen Monat direkt oder indirekt über ein Fahrzeug verfügen konnten. Der gesamte geschuldete Betrag wird global pro Arbeitgeber angegeben und entspricht der Summe der monatlichen Pauschalbeiträge, die für alle Arbeitnehmer geschuldet werden, sowohl für die noch beschäftigten als auch die ausgeschiedenen. Der Solidaritätsbeitrag für einen Firmenwagen wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 862 angegeben.

Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, muss unter dem Lohncode 770 (siehe oben) der Vorteil angegeben werden, der gemäß den Steuerprinzipien berechnet wurde. Diese Angabe wird von bestimmten Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet, die soziale Leistungen zahlen.

Titel 9 – Beitragsermäßigungen

Kapitel 1. Allgemein

6.9.101.

In der DmfAPPL berechnet das LSSPLV den korrekten Betrag der Beiträge anhand des Ermäßigungscode, den Sie in der Meldung angeben. Anhand der Daten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, des Fonds für Berufskrankheiten oder des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit werden die Meldungen auf ihre Richtigkeit überprüft und die Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge gewährt.

Die Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, werden in einem gesonderten Funktionsblock des Glossars angegeben. Die einzige Ausnahme von dieser Regel ist die pauschale Beitragsermäßigung pro Quartal im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme. Diese Beitragsermäßigung wird automatisch anhand des NACE-Codes berechnet.

Wie im Folgenden detailliert erläutert, sind die meisten Ermäßigungen pro Beschäftigungszeile zu berechnen. Dies bedeutet: 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, müssen Sie die Ermäßigungscode pro Beschäftigungszeile einzeln in der Meldung angeben. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

Kapitel 2. Tabelle mit Codes

6.9.201.

In der DmfAPPL ist ein Code aus 4 Ziffern für die Berechnung der Beitragsermäßigungen anzugeben. Die Liste der Codes finden Sie in der strukturierten Anlage 33.

Für die folgenden Arbeitnehmer kann ein Ermäßigungscode verwendet werden:

- Arbeitnehmer mit einem Arbeitsbonus: Code 0001
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung: Codes 0600, 0601, 3600, 3601 oder 3611
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende
 - o abgeschlossen vor dem 01.01.2004
 - Einstellungsplan: Code 1105 oder 1106
 - Aktiva-Plan: Code 1111 oder 1112
 - Berufsübergangsprogramm: Code 1111 oder 1112
 - Aktiva-Plan – Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal: Aktiva-Plan:
 - o abgeschlossen nach dem 01.01.2004
 - Aktiva-Plan, jünger als 45 Jahre: Code 3200, 3201, 3202 oder 3203
 - Aktiva-Plan, mindestens 45 Jahre: Code 3210 oder 3211
 - Berufsübergangsprogramm: Code 3220, 3221, 3230 oder 3231

- Aktiva-Plan – Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal: Code 8200 oder 8210
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer
 - o Erstbeschäftigungsabkommen vor dem 01.01.2004: Code 1201
 - o Arbeits-Ausbildungs-Vertrag vor dem 01.01.2004: Code 1211
 - o Erstbeschäftigungsabkommen nach dem 01.01.2004: Code 3410 oder 3411
 - o Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem der Jugendliche 18 wird: Code 3430
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermäßigung SINE: Code 3240, 3241 oder 3250
- Künstler: Code 1531
- zugelassene Tageseltern: Code 1521

Der folgenden Tabelle können Sie entnehmen:

- ob in der DmfAppl die Ermäßigung auf dem Niveau von jeder einzelnen **Beschäftigungszeile (BS)** oder global für **alle Leistungen des Arbeitnehmers (AN)** berechnet werden muss;
- ob das Beginndatum der Ermäßigung anzugeben ist;
- ob der Betrag der beantragten Ermäßigung zu beantragen ist;
- welchen Code das LfA auf der Arbeitskarte des Arbeitnehmers angibt.

Beschreibung	DmfAPPL			Betrag	LfA
	Code	Niveau ¹	Datum		
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen eines Arbeitsbonus	0 0 0 1	AN	-	Obligatorisch	
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen vor 01.01.2007 abgeschlossener Arbeitsvertrag	0 6 0 0	AN	X	Obligatorisch	
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	0 6 0 1	AN	X	Obligatorisch	
Übergangsperiode – Einstellungsplan, abgeschlossen vor dem 01.04.2002 – Arbeitssuchender, Bedingung von 12 Monaten (> 45 Jahre)	1 1 0 5	BS	X	Option	Z12
Übergangsperiode – Einstellungsplan, abgeschlossen vor dem 01.04.2002 – Arbeitssuchender, Bedingung von 24 Monaten (> 45 Jahre)	1 1 0 6	BS	X	Option	Z24
Übergangsperiode – Aktiva-Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 75 %	1 1 1 1	BS	X	Option	A1, A4, A8, A9, B1, B2, B7, B11

¹ AN = Arbeitnehmerzeile, BS = Beschäftigung



Übergangsperiode – Activa-Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 100 %	1 1 1 2	BS	X	Option	A2, A3, B3, B4, B5, B6, B8, B12
Übergangsperiode: Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen vor dem 01.01.2004	1 2 0 1	BS	X	Option	
Übergangsperiode – Ermäßigung KE Nr. 495 abgeschlossen vor dem 01.01.2004 (Arbeit/Ausbildung)	1 2 1 1	BS	X	Option	
Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für zugelassene Tageseltern	1 5 2 1	BS	-	Option	
Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für Künstler	1 5 3 1	BS	-	Option	
Langzeitarbeitssuchender, jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten nach der Schließung eines Unternehmens	3 2 0 0	BS	X	Option	C1, C2, C11
Langzeitarbeitssuchender, jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	3 2 0 1	BS	X	Option	C3, C4
Langzeitarbeitssuchender, jünger als 45 Jahre – 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	3 2 0 2	BS	X	Option	C5, C6
Langzeitarbeitssuchender, jünger als 45 Jahre – 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	3 2 0 3	BS	X	Option	C7, C8
Langzeitarbeitssuchender, mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 1 0	BS	X	Option	D1, D2, D9
Langzeitarbeitssuchender, mindestens 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 468 Tage in einer Periode von 27 Monaten	3 2 1 1	BS	X	Option	D3, D4, D5, D6
Berufsübergangsprogramm – jünger als 25 Jahre, gering qualifiziert und mindestens 9 Monate Leistungen, oder jünger als 45 Jahre alt und mindestens 12 Monate Leistungen	3 2 2 0	BS	-	Option	
Berufsübergangsprogramm – jünger als 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistungen	3 2 2 1	BS	-	Option	
Berufsübergangsprogramm – mindestens 45 Jahre – mindestens 12 Monate Leistungen	3 2 3 0	BS	-	Option	
Berufsübergangsprogramm – mindestens 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistungen	3 2 3 1	BS	-	Option	
SINE – jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 4 0	BS	-	Option	



SINE – jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten oder 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	3 2 4 1	BS	-	Option	
SINE – mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 5 0	BS	-	Option	
Junger Arbeitnehmer: Erstbeschäftigungsabkommen und gering qualifiziert	3 4 1 0	BS	X	Option	
Junger Arbeitnehmer: Erstbeschäftigungsabkommen und sehr gering qualifiziert, oder gering qualifiziert und ausländischer Herkunft, oder gering qualifiziert und behindert	3 4 1 1	BS	X	Option	
Junger Arbeitnehmer: bis 31. Dezember des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird	3 4 3 0	BS	-	Option	
Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei Umstrukturierung – mindestens 45 Jahre	3 6 0 0	BS	-	Option	
Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei Umstrukturierung – jünger als 45 Jahre	3 6 0 1	BS	-	Option	
Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei Umstrukturierung – mindestens 45 Jahre	3 6 1 1	BS	-	Option	
Activa-Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik – 100%	8 1 0 0	BS	X	Option	A5, A6, B9, B10
Activa-Plan – Langzeitarbeitssuchender – jünger als 45 Jahre – Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik	8 2 0 0	BS	X	Option	C9, C10
Activa-Plan – Langzeitarbeitssuchender – mindestens 45 Jahre – Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik	8 2 1 0	BS	X	Option	D7, D8

Für die Codes 1201, 3410 und 3411 (Erstbeschäftigungsabkommen), 1211 (KE Nr. 495), 3220, 3221, 3230 und 3231 (Berufsübergangsprogramme) 3240, 3241 und 3250 (SINE), wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code in der Zone „Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1,2,10,11,12,13,14,15,16,17 oder 18).



Titel 10 – Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

6.10.101.

In der DmfAPPL ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, sondern der Solidaritätsbeitrag von 7,5% oder 12,5%. Es betrifft Studenten, deren Beschäftigungsdauer in einem Kalenderjahr 46 Tage nicht überschreitet, wobei diese Tage wie folgt verteilt sind:

- maximal 23 Arbeitstage im Laufe der Monate Juli, August und September
- maximal 23 Arbeitstage in der Periode der nicht obligatorischen Anwesenheit in den Unterrichtsanstalten in den anderen Monaten des Jahres.

Für die Studenten muss keine Beschäftigungszeile mit einer Zahlungs- oder Leistungszeile erstellt werden.

Eine vollständige Besprechung dieses Solidaritätsbeitrags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie unter § 3.3.201.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen als Arbeitnehmer müssen Sie für sie nur die folgenden Angaben mitteilen:

LOHN

Der Betrag des Bruttolohns, den der Student empfängt.

BEITRAG

Der Solidaritätsbeitrag (= 7,5% des Lohns in den Monaten Juli, August und September, und 12,5% des Lohns in den anderen Monaten des Jahres).

ANZAHL DER TAGE

Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Das Anfangs- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen nicht angegeben werden. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Titel 11 - Bijdragen voor ontslagen statutaire werknemers

6.11.101.

Ziel dieser Beiträge ist es, die definitiv ernannten Personalmitglieder, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen (siehe § 3.2.401).

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.

- Die **Arbeitnehmerkennzahl** Beitrag, die – auf dem Niveau der Beschäftigungszeile – angibt, welches Sozialversicherungssystem Anwendung finden soll:
 - o 671 = Krankenversicherung
 - o 672 = 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).

Titel 12 – Informationen über die Beschäftigung

Kapitel 1 – Informationen über die Beschäftigung

6.12.101.

Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmerzeile und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet werden, sind die Informationen in diesem Block nur für das LSSPLV (und/oder das LSS) bestimmt. Diese Angaben werden nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen. Sie gestatten es dem LSSPLV, die finanziellen Beiträge im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme zu kontrollieren oder das Recht auf Familienbeihilfen bei Abwesenheit infolge der Krankheit eines definitiv ernannten Arbeitnehmers zu bestimmen.

Kapitel 2. Maribel Sozial

6.12.201.

Diese Angabe gibt an, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme angeworben wurde, eine Ausbildung zum Pfleger besucht, die durch die „Maribel sozial“-Maßnahme finanziert wird, oder den Arbeitnehmer vertritt, der diese Ausbildung besucht.

1 = Arbeitnehmer, der als logistischer Assistent im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt wird (Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime)

2 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt wird (kein logistischer Assistent)

3 = vertraglich oder statutarischer Arbeitnehmer, der eine Ausbildung zum Pfleger besucht und mit Lohnfortzahlung vom Arbeitsplatz abwesend ist, da er im Rahmen des Vollzeit- oder Weiterbildungsunterrichts eine Ausbildung zum diplomierten oder graduierten Pfleger besucht

4 = Kombination von 1 und 3

5 = Kombination von 2 und 3

6 = Vertragspersonal, angeworben als Vertretung für Personalmitglieder, die eine Ausbildung zum diplomierten oder graduierten Pfleger besuchen.

Kapitel 3. Krankheitsperiode des definitiv ernanntes Personalmitglieds

6.12.301.

Wenn der Berechtigte von Familienbeihilfen ein definitiv ernanntes Personalmitglied ist, das wegen Krankheit mehr als sechs Monate abwesend ist, erhält das Kind, für das der Anspruch besteht, aufgrund von Artikel 56 der am 19.12.1939 koordinierten Gesetze über Familienbeihilfen eine erhöhte Kinderzulage ab dem siebten Monat. Dieser Vorteil gilt auch, wenn das Personalmitglied infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zu mindestens 66% arbeitsunfähig ist. Dieser Vorteil gilt unabhängig davon, dass das statutarische Personalmitglied seinen Krankheitskredit verwendet oder disponibel ist.



In diesem Feld wird das Datum angegeben, ab dem das definitiv ernannte Personalmitglied mehr als sechs Monate wegen Krankheit abwesend ist. Das auszufüllende Datum ist nicht der erste Krankheitstag, sondern der erste Tag nach der sechsmonatigen Abwesenheit wegen Krankheit.

