LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT
ÖFFENTLICHE SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT

ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN

MULTIFUNKTIONELLE MELDUNG

L S S
Erstes Quartal 2003

ERSTE TEIL

ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALVERSICHERUNGS-GESETZGEBUNG

TITEL 1

Über die Personen

K A P I T E L 1

Der Arbeitsvertrag

1.1.101 Die wichtigste Kategorie von Personen, die unter das Sozialversicherungsgesetz fallen, sind diejenigen, die in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Ein Arbeitsvertrag ist der Vertrag, bei dem sich eine Person dazu verpflichtet, gegen einen Lohn Leistungen unter der Autorität einer anderen Person zu erbringen. Von einem Arbeitsvertrag ist deshalb nur dann die Rede, wenn sich aus dem faktischen Zustand ergibt, dass die drei Elemente (Leistungen, Lohn und das Verhältnis der Unterordnung) vorhanden sind.

Dabei werden stets alle Beschäftigungsmodalitäten bewertet. Keines der folgenden Elemente reicht allein aus, die Existenz eines Arbeitsvertrags zu begründen oder zu leugnen:

- der Name des Vertrags;
- die Form (schriftlich oder mündlich);
- die Weise, wie der Lohn festgelegt wurde (Monatslohn, Stücklohn, Provision, Bedienungsgeld,...);
- der Besitz eines Teils des Gesellschaftskapitals;
- die Dauer der Leistungen;
- das Alter oder die Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers;
- der Grad der Bluts- oder Verwandtschaft.

Die Sozialversicherungsgesetzgebung ist öffentlich und hat deshalb Vorrang vor dem Willen der Parteien. Wenn zwei Parteien deshalb auf selbständiger Basis zusammenarbeiten möchten, müssen sie dies dennoch beim LSS melden. Wenn sich aus dem faktischen Zustand ergibt, dass Leistungen gegen einen Lohn in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden, wird das LSS eine Meldung verlangen.

Nur der faktische Zustand bestimmt, ob von einem Arbeitsvertrag die Rede ist; das LSS wird deshalb keinen Standpunkt auf der Basis eines hypothetischen Zustands einnehmen. Wenn Sie jedoch über einen konkreten Fall Zweifel haben, können Sie diesen stets dem LSS vorlegen. Im Interesse aller Parteien ist es selbstverständlich empfohlen, sich möglichst schnell nach Anfang der Leistungen an das LSS zu wenden.

1.1.102 Das Arbeitsvertragsgesetz (Formerfordernisse, Kündigungsfristen, usw.) gehört zum Befugnisbereich des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, der Ihnen nähere Informationen erteilen kann. Im Hinblick auf die Meldung beim LSS müssen Sie jedoch wissen, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter bzw. als Arbeiter betrachtet wird, weil die Beiträge unterschiedlich sind. Um diesen Unterschied zu machen, ist die Art der Leistungen (hauptsächlich intellektueller oder hauptsächlich manueller Art) und nicht der Name des Vertrags ausschlaggebend.

K A P I T E L 2

Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags

1.1.201 Im allgemeinen Sinne muss derjenige, der sich auf die Existenz eines Arbeitsvertrags beruft, diese Existenz beweisen. In den folgenden Fällen gibt es jedoch eine gesetzliche Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde. Manchmal darf diese Vermutung widerlegt werden, in anderen Fällen nicht.

A. APOTHEKER

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

B. HANDELSVERTRETER

1.1.203 Für die Personen, die Kunden suchen und besuchen, um über Geschäfte zu verhandeln oder Geschäfte abzuwickeln (mit Ausnahme von Versicherungen), besteht eine Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag für Handelsvertreter mit der Person geschlossen wurde, in deren Namen und auf deren Rechnung sie auftreten. Diese muss sie beim LSS melden, es sei denn, dass nachgewiesen wird, dass kein Autoritätsverhältnis besteht. Dabei sind die Bedingungen ausschlaggebend, unter denen die Leistungen erbracht werden. Folgendes weist unter anderem auf das Ausüben von Autorität hin: das Zuweisen eines Sektors, die Verpflichtung, Aktivitätenberichte zu erstellen, die Verpflichtung, Sitzungen beizuwohnen, das Recht auf Rückerstattung der Kosten, das Aushändigen von Listen von zu besuchenden Kunden usw.

C. SPORTLER

1.1.204 Bei bezahlten Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denjenigen, die unter das Gesetz vom 24. Februar 1978 über den Arbeitsvertrag für bezahlte Sportler fallen, und denjenigen, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

Dieses Gesetz definiert einen bezahlten Sportler als denjenigen, der die Verpflichtung eingeht, sich auf einen Sportwettbewerb oder eine Sportausstellung vorzubereiten oder daran teilzunehmen, unter der Autorität einer anderen Person gegen ein Gehalt, das einen bestimmten Betrag überschreitet. Dabei wird der Gesamtbetrag berücksichtigt, auf den der Sportler Recht hat (festes Gehalt, Gewinnprämien, Unkostenvergütungen usw.).

Dieser Jahresbetrag ist festgelegt auf:
- 6.841,27 EUR für die Zeit von 01.07.00 bis 30.06.01;
- 7.260,00 EUR für die Zeit von 01.07.01 bis 30.06.02;
- 7.405,00 EUR für die Periode vom 1. 07.02 bis zum 30.06.03.

Sportler im Sinne dieses Gesetzes gelten, ohne Möglichkeit des Gegenbeweises, als durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden. Deshalb müssen sie beim LSS gemeldet werden.

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

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN

1.1.205 Das Arbeitsvertragsgesetz begründet die Vermutung, dass jeder, der für die Person, an die er durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, ähnliche Leistungen in Erfüllung eines Verdingungsvertrags erbringt, für die Gesamtheit seiner Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist.

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

K A P I T E L 3

Die Lehrlinge

1.1.301 Die Sozialversicherungsgesetzgebung stellt Schüler normalen Arbeitnehmern gleich. Im allgemeinen Sinne werden folgende Kategorien von Lehrlingen unterschieden:

- Lehrlinge, deren Lehrvertrag oder kontrollierte Lehrverpflichtung gemäß der Regelung über die ständige Bildung des Mittelstands anerkannt wurde (hiernach anerkannte Lehrlinge genannt);
- Lehrlinge, deren Lehrvertrag unter die Anwendung des Gesetzes vom 19. Juli 1983 über das Lehrlingswesen für Berufe fällt, die durch Arbeitnehmer in Lohndienst ausgeübt werden (hiernach industrielle Lehrlinge genannt);
- Jugendliche, die in der Periode der Teilzeitlehrpflicht im Sinne von Art.1, § 1, Absatz 3 des Gesetzes vom 29. Juni 1983, mit einem Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung eingestellt sind, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des weiterführenden Unterrichts mit beschränktem Lehrplan (hiernach Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- andere Personen, die ein Dritter in einem Unternehmen einstellt, um Praxiserfahrung zu sammeln.

Dieser Unterschied ist vor allem wichtig, weil anerkannte und industrielle Lehrlinge und Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag (Letztere vom 1. September 1998 bis zum 31. August 2002 einschließlich) unter eine begrenzte Anzahl von Regelungen im Bereich der Sozialversicherung fallen (siehe unten).

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

1.1.302 Eng verwandt mit den Lehrlingen, ohne dies im engen Sinne des Wortes zu sein, sind die Personen, die durch einen anerkannten Praktikumvertrag im Rahmen der Bildung zum Unternehmensleiter gebunden sind (nachstehend Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter genannt). Wie sich ferner zeigen wird, ist für sie das Gesetz auf die gleichen Regelungen wie für die anerkannten und industriellen Lehrlinge und die Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag begrenzt.

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

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

K A P I T E L 4

Ähnliche Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags

1.1.401 Wie bereits erwähnt, ist das Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer an erster Stelle auf die Personen anwendbar, die durch einen [<a href= ../LinkByID/xFAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973?OpenDocument#FAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973 target=_blank>Arbeitsvertrag gebunden sind. Daneben ist dieses System auf die Personen anwendbar, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten. Eine Person arbeitet deshalb unter ähnlichen Bedingungen, sobald sie die Leistungen in der vom Gesetzgeber gegebenen Beschreibung erbringt. Es ist folglich nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden.

Die nachstehenden Personen müssen obligatorisch beim LSS gemeldet werden. Wo dies zu Problemen führen kann, wird angegeben, wer der Arbeitgeber ist.

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN

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

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

B. HEIMARBEITER

1.1.403 Dies sind die Personen, die an einem durch sie gewählten Ort Rohstoffe oder teilweise fertig gestellte Erzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben. Diese Erweiterung der Anwendung der Sozialversicherungsgesetzgebung gilt nur für manuelle Arbeit. Das heißt, dass Sie Personen, die intellektuelle Heimarbeit durchführen (beispielsweise Übersetzen, Tippen usw.) nur dann beim LSS [<a href= ../LinkByID/x0EF74CDE0C43D370C12568D500383620?OpenDocument#0EF74CDE0C43D370C12568D500383620 target=_blank>melden müssen, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten.

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

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

C. THEATERKÜNSTLER

1.1.404 Es betrifft die Theaterkünstler wie die dramatischen, lyrischen, choreographischen Künstler und Variétéartisten, die Musiker, Dirigenten, Ballettmeister und Reservekünstler, die gegen einen Lohn angeworben werden, um auf Vorstellungen, Proben, Rundfunk- und Fernsehsendungen, Film-, Platten- oder Bandaufnahmen aufzutreten. Künstler, die unter diesen Bedingungen arbeiten und nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht, wenn sie anlässlich eines Familienereignisses auftreten (beispielsweise Kommunion, Hochzeit usw.).

Die Person, die den Künstler einstellt, ist der Arbeitgeber. Dies können - je nach dem Zustand - der Veranstalter der Vorstellung, der Dirigent, der Manager usw. sein. Nur auf der Basis des faktischen Zustands kann der Arbeitgeber ermittelt werden.

D. PERSONENBEFÖRDERER

1.1.405 Es handelt sich um die Personen, die eine Beförderung von Personen durchführen, mit der sie durch ein Unternehmen beauftragt werden, wenn die Beförderung mit einem Fahrzeug erfolgt, von dem sie nicht der Halter sind oder von dem der Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder von dem die Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird.

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

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

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

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

E. WARENBEFÖRDERER

1.1.406 Dies sind die Personen, die die Beförderung von Waren durchführen, mit der sie durch ein Unternehmen beauftragt werden, wenn die Beförderung mit einem Fahrzeug erfolgt, von dem sie nicht der Halter sind oder von dem der Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder von dem die Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird. Der Unternehmer oder das Unternehmen, der bzw. das die Beförderung anvertraut, ist der Arbeitgeber.

F. BEHINDERTE

1.1.407 Es handelt sich um die Behinderten, die in Erfüllung von entweder einem besonderen Lehrvertrag zur Umschulung von Behinderten oder von einem Vertrag zur Umschulung oder Berufsausbildung angeworben werden.

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

Arbeitgeber.

G. STUDENTEN

1.1.408 Dies sind die Personen, die in Erfüllung eines Vertrags zur Beschäftigung von Studenten im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 3. Juli 1978 beschäftigt werden. Im allgemeinen Sinne betrifft es alle Studenten, die den Ganztagsunterricht besuchen, mit Ausnahme von denjenigen, die bereits seit mindestens sechs Monaten arbeiten und dadurch normale Arbeitnehmer wurden. [<a href= ../LinkByID/x7601EC0C7718F418C12568CD003B96FE?OpenDocument#7601EC0C7718F418C12568CD003B96FE target=_blank>Nachstehend wird sich zeigen, dass man bestimmte Studenten nicht melden muss, wenn sie nur für eine kurze Periode arbeiten.

H. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT

1.1.409 Es handelt sich um die Personen, die im Rahmen der zur Ausführung von Artikel 215, § 4 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die obligatorische Versicherung für medizinische Pflege und Leistungen bestimmten Regeln eine Ausbildung zum Facharzt besuchen.

Die Pflegeanstalt, in der die Ausbildung erfolgt, ist der Arbeitgeber.

I. STIPENDIATEN

1.1.410

- Berechtigte für ein Doktoratsstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von Steuern befreit ist und entweder durch eine durch private Personen eingerichtete akademische Anstalt oder durch eine akademische Anstalt einer Gemeinschaft vergeben wird. Für beide Typen von Anstalten gilt, dass Artikel 1 des Erlasses des Rates der Französischen Gemeinschaft vom 5. September 1994 zur Regelung akademischer Studien und akademischer Grade oder Artikel 3 des Erlasses des Flämischen Rates vom 12. Juni 1991 betreffs der Universitäten in der Flämischen Gemeinschaft auf sie anwendbar sein muss.
- Berechtigte für ein Doktoratsstipendium, das durch das Interuniversitäre Kollegium für akademische Studien in den Managementwissenschaften vergeben wird;
- Forschungspraktikanten und Aspiranten des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung (FWO-Flandern) und Berechtigte für ein besonderes Doktoratsstipendium, das durch diesen Fonds vergeben wird;
- Berechtigte für ein Forschungsmandat, das durch das Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie (Flämisches Institut zur Förderung der wissenschaftlich-technologischen Forschung in der Industrie) vergeben wird;
- Berechtigte für ein Spezialisationsstipendium, Forschungsstipendium oder Reisestipendium, das durch das Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw (Institut zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung in der Industrie und der Landwirtschaft) oder seine Rechtsnachfolger vergeben wird. Diese Kategorie unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht, wenn sie aufgrund einer anderen Berufsaktivität als Lohnempfänger unter das Gesetz fällt;
- Berechtigte für ein Doktoratsstipendium, das in Anwendung von der Steuergesetzgebung von der Steuer befreit ist und vergeben wird durch:
  - das Allgemeine Staatsarchiv und das Staatsarchiv in den Provinzen;
  - die Königliche Bibliothek Belgiens;
  - das Belgische Institut für Raumaeronomie;
  - das Königliche Naturwissenschaftliche Institut Belgiens;
  - das Königliche Institut für das Kunsterbe;
  - das Königliche Meteorologische Institut Belgiens;
  - das Königliche Museum für Mittelafrika;
  - die Königlichen Museen für Kunst und Geschichte;

- das Forschungs- und Studienzentrum für die Geschichte des Zweiten Weltkriegs;
- die Königlichen Museen für Schöne Künste von Belgien;
- die Königliche Sternwarte von Belgien;
- den Belgischen Geologischen Dienst;
- das Zentrum für landwirtschaftliche Forschung von Gembloux;
- das Zentrum für landwirtschaftliche Forschung von Gent;
- das Zentrum für agrarische Mikroökonomie;
- den Nationalen Pflanzengarten Belgiens;
- das Zentrum für Forschung in der Tiermedizin und Landwirtschaftschemie;
- das Institut für Hygiene und Epidemiologie;
- das Königliche Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
- das Nationale Institut für Kriminalistik.

Für jede dieser Kategorien ist das genannte Institut oder die genannte Anstalt der Arbeitgeber.

Personen, die Anspruch auf andere Stipendien haben, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie für ihre Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

K A P I T E L 5

Das Statut im öffentlichen Sektor

1.1.501 Im öffentlichen Dienst (damit ist ein föderaler öffentlicher Dienst, die Armee, eine gemeinnützige Anstalt, der Gemeinschaftsunterricht, usw. gemeint) gibt es in allgemeiner Hinsicht zwei Arten von Personal:

- Personen, die durch einen [<a href= ../LinkByID/xFAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973?OpenDocument#FAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973 target=_blank>Arbeitsvertrag gebunden sind;
- statutarische, eventuell fest ernannte Personalmitglieder.

Die erste Kategorie fällt auf der Basis der obigen Erläuterung unter die Sozialversicherungspflicht. Auf die zweite Kategorie wurde das Gesetz ausdrücklich anwendbar gemacht.

Wie sich [<a href= ../LinkByID/x45BAC9A644154065C12568CD003682E7?OpenDocument#45BAC9A644154065C12568CD003682E7 target=_blank>nachher zeigen wird, ist für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes auf einige Regeln begrenzt. Der Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber selbst für die Bezahlung einiger sozialer Vorteile (beispielsweise Kinderzulagen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.) sorgt.

K A P I T E L 6

Sonderfälle

1.1.601 Auf der Basis der vorigen Kapitel können Sie ermitteln, wen Sie beim LSS melden müssen. Nachstehend folgen noch einige Kategorien von Personen, für die besondere Modalitäten in Bezug auf die Versicherungspflicht gelten.

A. ÄRZTE

1.1.602 Im Gegensatz zu [<a href= ../LinkByID/x2CE4A7F53DDC36CBC12568CD00335E48?OpenDocument#2CE4A7F53DDC36CBC12568CD00335E48 target=_blank>Ärzten in Ausbildung zum Facharzt unterliegen Ärzte nur dann dem Sozialversicherungsgesetz für Arbeitnehmer, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags oder in einem statutarischen Verhältnis arbeiten.

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

B. BINNENSCHIFFER

1.1.603 In der Binnenschifffahrt gibt es einen Unterschied zwischen den Arbeitnehmern, die mit einem normalen Arbeitsvertrag für Arbeiter oder Angestellte eingestellt wurden, und den Arbeitnehmern, die in Erfüllung eines durch das Gesetz vom 1. April 1936 geregelten Arbeitsvertrags für Binnenschiffer beschäftigt werden.

Erstere werden stets gemäß den allgemeinen Richtlinien dem LSS vom Arbeitgeber gemeldet.

Die anderen, die mit einem besonderen Arbeitsvertrag beschäftigt werden, sind versicherungspflichtig:

- Gemäß den besonderen Modalitäten über die “Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie” (Besondere Verrechnungskasse für Familienzulagen von Beschäftigten in Unternehmen der Binnenschifffahrt), Arenbergstraat 24 in 2000 Antwerpen, unter der Bedingung, dass ihr Arbeitgeber normalerweise ein oder mehrere Schiffe auf Rechnung Dritter betreibt;
- gemäß den allgemeinen Modalitäten, direkt beim LSS, wenn ihr Arbeitgeber auf eigene Rechnung fährt (beispielsweise Vergnügungsfahrt).

C. RADRENNFAHRER

1.1.604 Radrennfahrer, die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers sind, werden durch den belgischen Radsportverband beim LSS gemeldet. Für Radrennfahrer, die keine derartige Genehmigung besitzen (beispielsweise einige Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere [<a href= ../LinkByID/x33A673B76BBF8EC4C12568D6001FEFC7?OpenDocument#33A673B76BBF8EC4C12568D6001FEFC7 target=_blank>bezahlte Sportler.

D. PRAKTIKANTEN

1. Einfache Praktika

1.1.605 Bestimmte Studienprogramme verpflichten Studenten, ein Praktikum zum Erwerb eines Diploms zu absolvieren. Wird das Praktikum nicht bezahlt, ist keine Meldung beim LSS erforderlich.

Wird das Praktikum bezahlt, muss zunächst ermittelt werden, ob der Student durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist. Ansonsten wird untersucht, ob er unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeitet. Dies ist im allgemeinen Sinne der Fall, wenn es Studenten betrifft, die den Ganztagsunterricht besuchen, mit Ausnahme derjenigen, die mindestens sechs Monate arbeiten und dadurch normale Arbeitnehmer geworden sind [<a href= ../LinkByID/x69106CBA1C192454C12568CD0031A922?OpenDocument#69106CBA1C192454C12568CD0031A922 target=_blank>(siehe oben).

Neben den obligatorischen Praktika entscheiden sich bestimmte Studenten oder Absolventen für ein Praktikum, um Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Um festzustellen, ob das Sozialversicherungsgesetz auf sie anwendbar ist, wird wie bei den obligatorischen Praktika vorgegangen.

2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

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

E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN

1.1.607 Sowohl für Personen, die in einer Industrie- oder Handelsgesellschaft ein Verwaltungsamt ausüben (Geschäftsführer einer GmbH, geschäftsführende Gesellschafter von Aktiengesellschaften) als auch für diejenigen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals besitzen, ist die Frage, ob sie durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, nicht eindeutig zu beantworten.

Für Verwalter gilt normalerweise kein Autoritätsverhältnis mit der Gesellschaft. Wenn die Gesellschaft der Ansicht ist, dass sie - entweder für die Leistungen, die sie in Ausübung des Amtes erbringen oder für Leistungen, die sie außerhalb ihres Amtes erbringen -, durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, wird das LSS akzeptieren, dass sie sozialversicherungspflichtig sind, wenn das Verhältnis der Unterordnung deutlich ist.

Hinweis: Die Tatsache, dass man dem Lohnempfängersystem unterliegt, heißt nicht unbedingt, dass es keine Verpflichtungen in Bezug auf das Sozialstatut von Selbständigen gibt.

Für Personen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals besitzen, besteht kein Unterschied, ob sie einen großen bzw. kleinen Teil dieses Kapitals besitzen. Die erste Kategorie wird normalerweise nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden, weil ihre Verfügungsgewalt im Unternehmen so groß ist, dass sie ein Autoritätsverhältnis ausschließt. Für die zweite Kategorie wird das LSS auf der Basis der Fakten feststellen, ob ein Verhältnis der Unterordnung vorliegt und, falls erforderlich, die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes fordern. Der Besitz eines begrenzten Teils des Kapitals ist an und für sich nämlich nicht unvereinbar mit der Existenz eines [<a href= ../LinkByID/xFAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973?OpenDocument#FAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973 target=_blank>Arbeitsvertrags.

Diese Argumentation gilt nur für Leistungen, bei denen die Sozialversicherungspflicht von der Existenz eines Arbeitsvertrags abhängt. Wenn es sich um Personen handelt, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten (siehe oben), verhindert weder die Ausübung eines Amtes noch der Besitz von Gesellschaftskapital die obligatorische Anwendung der Sozialversicherungspflicht für Lohnempfänger.

F. TEILZEITARBEITSKRÄFTE

1.1.608 Teilzeitarbeitskräfte sind Personen, die ein zugelassenes Teilzeitarbeitsbüro als Teilzeitarbeitskraft einstellt, um ihnen eine Stelle bei einem Dritten (dem Entleiher) zu vermitteln. Das Teilzeitarbeitsbüro ist in diesem Fall der Arbeitgeber.

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

- Wenn er die Teilzeitarbeitskraft weiter beschäftigt, nachdem ihn das Teilzeitarbeitsbüro über seine Entscheidung in Kenntnis gesetzt hat, diesen Arbeitnehmer zurückzuziehen;
- wenn er die Teilzeitarbeitskraft mit einer Arbeit betraut, die keine zugelassene zeitweilige Arbeit im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher ist;
- wenn die Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften für die Berufskategorie und den Geschäftszweig untersagt ist.

G. VERHEIRATETE PERSONEN

1.1.609 Im [<a href= ../LinkByID/xFAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973?OpenDocument#FAE31EE45DD8C201C12568CC004E3973 target=_blank>ersten Kapitel wurde angegeben, dass der Grad der (Bluts-)Verwandtschaft zwischen den Parteien an und für sich keinen Arbeitsvertrag ausschließt. Das heißt, dass das LSS bei verheirateten Personen akzeptiert, dass die eine Partei die andere als Arbeitnehmer meldet, selbstverständlich unter der Bedingung, dass sich aus den Fakten deutlich ergibt, dass zwischen beiden Parteien ein Autoritätsverhältnis vorliegt.

TITEL 2

Über die Beschränkungen und die Ausschlüsse

K A P I T E L 1

Die Beschränkungen

A. ALLGEMEIN

1.2.101 Auf der Basis der vorigen Kapitel können Sie ersehen, wer beim LSS gemeldet werden muss. Einige dieser Personen fallen jedoch nicht unter alle in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommenen Regelungen. Nachstehend finden Sie eine Übersicht über diese Personen, mit Angabe der Sektoren, für die Beiträge geschuldet werden.

Die Personen, die im Folgenden nicht erörtert werden, fallen unter alle Regelungen.

Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

B. PRIVATSEKTOR

1. Privatsektor, mit Ausnahme vom Bildungswesen und psycho-medizinisch-sozialen Zentren

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

1.2.103

	Renten	Arbeits-losigkeit	Medizinische Pflege	Leistungen	Kindergeld	Jahresurlaub	Arbeits-unfall	Berufs-krankheit
Hausbedienstete	+	+	+	+		+	+	+
Anerkannte Lehrlinge						+	+	+
Industrielehrlinge						+	+	+
Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag						+	+	+
Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter						+	+	+
Ärzte in Ausbildung zum Facharzt			+	+	+		+	+
Teilzeitschulpflichtige		+	+	+	+	+	+	+
Sportler	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau	+	+	+	+	+		+	+
Aussichtsarme Jugendliche (Königlicher Erlass Nr. 499)			+	+	+		+	+

2. Freier nicht-akademischer Unterricht

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

- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Medizinische Pflege und Leistungen)
- Arbeitslosigkeit
- Renten

Das Gesetz ist auf die Regelung der Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt, wenn durch diese Gehaltszulage ein Anspruch auf eine Rente zu Lasten der Staatskasse entsteht oder wenn es sich um Personen handelt, die hinsichtlich der Rente gleich Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts behandelt werden.

1.2.105 Die oben genannten Personalmitglieder werden nicht durch den Schulträger, sondern durch den öffentlichen Dienst gemeldet, der sie bezahlt.

Personalmitglieder, die jedoch Leistungen erbringen, für die sie direkt vom Schulträger ein Gehalt empfangen, unterliegen für diese Leistungen allen in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommen Regelungen. Der Schulträger meldet sie für diese Leistungen beim LSS.

3. Freier akademischer Unterricht

1.2.106 Für das akademische Personal ist das Gesetz auf den Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

Wenn diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 1999 eingestellt wurden, werden auch die Kinderzulagenbeiträge geschuldet.

Mit akademischem Personal ist Folgendes gemeint:
- das fest ernannte, selbständige, akademische Personal der freien Universitäten der flämischen Gemeinschaft;
- das fest ernannte, akademische und wissenschaftliche Personal der freien Universitäten der französischen Gemeinschaft;

freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

1.2.107 Für Personal von Privatpersonen, die einen Dienst für Schul- und Berufsorientierung oder ein psycho-medizinisch-soziales Zentrum einrichten und eine Gehaltszulage von einer Gemeinschaft empfangen, ist das Gesetz begrenzt auf folgende Bereiche:
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Medizinische Pflege und Leistungen)
- Arbeitslosigkeit
- Renten

Das Gesetz ist jedoch auf die Regelung der Kranken- und Invaliditätsversicherung -medizinische Pflege begrenzt, wenn dieses Personal Anspruch auf die durch das Gesetz vom 31. Juli 1963 über die Rente des Personals von Diensten für Schul- und Berufsorientierung oder psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die eine Gehaltszulage von einer Gemeinschaft empfangen, begründete Rente verlangt.

C. ÖFFENTLICHER SEKTOR

1. Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist.

1.2.108 Das Gesetz ist auf den Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt für:
- statutarische, fest ernannte Personen;
- Personen, die von der Armee (wieder-) beschäftigt wurden;
- Personen, die ein Praktikum im Hinblick auf eine feste Ernennung durchlaufen;
- Messdiener, Delegierte des Zentralrats der Freisinnigen und Gefängnisgeistlichen, die ein Gehalt vom Staat, der Gemeinde oder Region empfangen.

Die ersten zwei Kategorien werden nicht mehr beim LSS gemeldet, wenn sie ihre Funktionen im Ausland ausüben und dort ihren administrativen Wohnort haben. Die letzte Kategorie ist nicht mehr versicherungspflichtig, wenn sie durch ihre jeweiligen repräsentativen Organisationen ins Ausland entsandt wird, um dort eine Funktion auszuüben.

1.2.109 Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege und Leistungen), Arbeitslosigkeit und Renten, für folgende Personen begrenzt:
- statutarische, nicht fest ernannte Personen;
- Praktikanten in der Kündigungsfrist;
- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege) und Renten für die Personen begrenzt, die mit dem Amt eines Managers betraut wurden oder eine Stabsfunktion ausüben.

2. Gemeinnützige Anstalten für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist.

1.2.110 Allgemein bringt die (teilweise) Sozialversicherungspflicht mit sich, dass dem LSS die Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden. Viele Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor fallen jedoch unter das Gesetz vom 3. Juli 1967 über Entschädigung für Arbeitsunfälle, Unfälle auf dem Weg vom Wohnort zum Arbeitsplatz und umgekehrt und für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor. Arbeitgeber, die unter dieses Gesetz fallen, schulden keine Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Gemeinnützige Anstalten schulden dem LSS im Prinzip den Arbeitgeberbeitrag für Kinderzulagen. Wenn sie jedoch kraft ihrer Satzung oder Sonderbestimmungen Kinderzulagen direkt an ihr Personal zahlen müssen, schulden sie diesen Arbeitgeberbeitrag nicht.

1.2.111 Unabhängig vom Obenstehenden ist das Gesetz auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege und Leistungen), Arbeitslosigkeit und Renten, für folgende Personen begrenzt:

- statutarische Personen, die keinen Anspruch auf eine Rente erheben können, die nicht durch die Rentenregelung für normale Arbeitnehmer vorgesehen ist;
- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind (außer NGBE und öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung).

Wenn statutarische Personen Anspruch auf eine Rente erheben können, die nicht durch die Rentenregelung für normale Arbeitnehmer vorgesehen ist, ist die Anwendung des Gesetzes auf folgende Personen begrenzt:

- Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung -medizinische Pflege
- die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege und Kinderzulagen für Anstalten ab 1. Januar 1999. Wenn die gemeinnützigen Anstalten jedoch kraft ihrer Satzung oder Sonderbestimmungen Kinderzulagen direkt an ihr Personal auszahlen müssen, schulden sie diesen Arbeitgeberbeitrag nicht.

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

- Personal, das durch einen Arbeitsvertrag mit der NGBE, öffentliche Verkehrsgesellschaften, Kirchenräten, zugelassenen Gesellschaften des Baus preisgünstiger Wohnungen usw. gebunden ist,
- bezahlte Geschäftsführer von gemeinnützigen Anstalten, die sich hauptsächlich der täglichen Verwaltung oder der täglichen Leitung dieser Anstalten widmen und die keine statutarisch festgelegte Rentenregelung genießen;
- Wärter, Schleusenwärter und Gebühreneinnehmer für Polder und größere Wassergräben.

3. Onderwijs

1.2.113 Für das Personal öffentlicher Bildungsanstalten (sowohl nicht-akademisch als auch akademisch) ist die Anwendung des Gesetzes auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege und Leistungen), Arbeitslosigkeit und Renten begrenzt. Wenn der Arbeitgeber eine gemeinnützige Anstalt ist, gelten für Kinderzulagen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten die gleichen Erwägungen wie oben angegeben.

Für folgende Personen ist das Gesetz jedoch auf den Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt:

- Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals des akademischen Unterrichts und Mitglieder des Lehrerkorps und des Verwaltungspersonals anderer

Bildungsanstalten, die:

- Ansprüche auf eine Altersrente zu Lasten der Staatskasse oder kraft gesetzlicher bzw. reglementarischer Bestimmungen geltend machen, mit Ausnahme derer, die für normale Arbeitnehmer gelten;
  - Praktikant des Gemeinschaftsunterrichts sind;
  - hinsichtlich der Rente Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts gleichgestellt sind.
- das fest ernannte, selbständige, akademische Personal und das fest ernannte, selbständige Verwaltungs- und technische Personal der Universität Antwerpen (U.I.A.), der Universitäten Zentrum Limburg (L.U.C.), der Universität Gent und der Universitäten Zentrum Antwerpen.

K A P I T E L 2

Ausschlüsse

1.2.201 Für bestimmte Personen, die aufgrund des Obenstehenden unter das Gesetz fallen, gelten besondere Regeln, die sie, angesichts der begrenzten Dauer ihrer Leistungen, von der Sozialversicherungspflicht befreien. Nachstehende Kategorien von Personen werden nicht beim LSS gemeldet. Allerdings muss für sie eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden. Ohne gegenteilige Angaben sind keine zusätzlichen Formalitäten erforderlich.

A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR

1.2.202 Für nachstehende Beschäftigungen ist keine Meldung beim LSS erforderlich, vorausgesetzt, dass die Beschäftigungszeit im Laufe eines Kalenderjahrs nicht länger als 25 Tage bei einem oder mehreren Arbeitgeber(n) beträgt.

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

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

  Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: Vor der Einstellung ist eine Meldung bei der Sozialinspektion des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für soziale Sicherheit erforderlich.

B. SPORTVERANSTALTUNGEN

1.2.203 Von der Sozialversicherungspflicht sind Veranstalter von Sportveranstaltungen und Personen befreit, die sie nur am Tag der Veranstaltung beschäftigen, unter der Bedingung, dass diese Leistungen im Laufe eines Kalenderjahrs nicht mehr als 25 Tage bei einem oder mehr Arbeitgeber(n) erbracht werden. Diese Bestimmung gilt nicht für [<a href= ../LinkByID/x61BFDBC2CA1A8590C12568CD002EAE9D?OpenDocument#61BFDBC2CA1A8590C 12568CD002EAE9D target=_blank>die Sportler selbst.

Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: diese Personen müssen vor jeder

Einstellung in einem speziell dazu vorgesehenen Register angegeben werden. Weitere Informationen dazu erhalten Sie bei der Sozialinspektion des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für soziale Sicherheit.

C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER

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

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

Diese Perioden sind:

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

D. STUDENTEN

1.2.205 Studenten, die mit einem schriftlichen Vertrag für Studenten im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 3. Juli 1978 eingestellt wurden, sind nicht sozialversicherungspflichtig (allerdings wird ein Sonderbeitrag geschuldet), wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt wurden:

- Die Beschäftigung erfolgt in den Monaten Juli, August und September;
- die Dauer der Beschäftigung in dieser Periode beträgt nur 23 Arbeitstage (bei einem oder mehreren Arbeitgebern);
- der Student arbeitete im akademischen Jahr vor den Ferien nicht beim selben Arbeitgeber in Perioden der obligatorischen Anwesenheit in den Bildungsanstalten unter Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes. Wenn die Beschäftigung im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 3. Juli 1978 deshalb nur außerhalb der Perioden der obligatorischen Anwesenheit in Bildungsanstalten erfolgte, kommt er dennoch für eine Befreiung in Betracht. Mit Perioden obligatorischer Anwesenheit in Bildungsanstalten sind die Perioden gemeint, innerhalb derer davon ausgegangen wird, dass der betreffende Student den Unterricht oder die Aktivitäten an der Bildungsanstalt besucht, an die er gebunden ist.

Eine Beschäftigung im soziokulturellen Sektor oder bei Sportveranstaltungen unter den obigen Bedingungen berechtigt nicht zur Befreiung von der Sozialversicherungspflicht.

E. HAUSPERSONAL

1. Hausangestellte

1.2.206 Hausangestellte verrichten hauptsächlich manuelle haushaltliche Leistungen (Waschen, Bügeln, Saubermachen etc.) im Rahmen des Haushalts ihres Arbeitgebers (einer natürlichen Person) oder seiner Familie. Wenn ein Arbeitnehmer teilweise Leistungen für den Haushalt und teilweise für die Berufsaktivität desselben Arbeitgebers erbringt, muss auf Basis der Fakten ermittelt werden, welche

Leistungen hauptsächlich erbracht werden. In diesem Fall ist für den Arbeitnehmer die wichtigste Aktivität anzugeben (= Arbeiter, Angestellter oder Hausangestellter).

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

Folgende Personen gelten nicht als Hausangestellte:
- Arbeitnehmer, die im Auftrag eines Betriebs die obigen Arbeiten in Privataushalten ausführen;
- Arbeitnehmer, die diese Leistungen für eine Lebensgemeinschaft erbringen, deren Mitglieder keine faktische Familie bilden (beispielsweise ein Kloster);
- Arbeitnehmer, die für die Instandhaltung der gemeinsamen Teile eines Appartementhauses sorgen.

Hausangestellte werden nicht beim LSS gemeldet, wenn:
- der Hausangestellte niemals vier Stunden oder länger am Tag beim Arbeitgeber arbeitet,
- Tagesleistungen von vier Stunden oder mehr - eventuell bei mehreren Arbeitgebern zusammen - erbringt, die Summe dieser Tagesleistungen von vier Stunden oder mehr pro Woche keine vierundzwanzig Stunden beträgt.

Hausangestellte, die bei ihrem Arbeitgeber wohnen, müssen stets gemeldet werden.

2. Andere Hausangestellte

1.2.207 Mit “anderem Hauspersonal als Hausangestellte” sind folgende zwei Kategorien von Arbeitnehmern gemeint:
- diejenigen, die Leistungen intellektueller Art für den Haushalt erbringen (beispielsweise Kindermädchen, private Krankenschwester, Gesellschaftsdame);
- diejenigen, die manuelle Leistungen für den Haushalt erbringen, die nicht haushaltlicher Art sind (beispielsweise Privatchauffeur, Faktotum, Gärtner).

Für jede Woche, in der die Dauer dieser Leistungen keine acht Stunden überschreitet, ist keine Meldung erforderlich. Wenn diese Leistungen bei mehreren Arbeitgebern erbracht werden, wird ihre Gesamtdauer berücksichtigt.

F. EHRENAMTLICHE MITARBEITER

1.2.208 “Ehrenamtliche Mitarbeiter” und Organisationen, die ihre Dienstleistungen in Anspruch nehmen, sind beim LSS nicht sozialversicherungspflichtig, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- Die Aktivitäten des ehrenamtlichen Mitarbeiters erfolgen auf Rechnung eines Clubs, Verbands, Vereins, einer Anstalt, Behörde oder einer anderen Organisation, die keinen Erwerbszweck anstrebt, zugunsten von anderen oder der Gesellschaft;
- die Entschädigung, die der ehrenamtliche Mitarbeiter für seinen Einsatz empfängt, beträgt nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr. Die Beträge werden an den Index angepasst;
- der ehrenamtliche Mitarbeiter übt keine anderen oder ähnlichen Aktivitäten im Rahmen eines Arbeitsvertrags, einer statutarischen Einstellung oder eines Verdingungsvertrags auf Rechnung eines Clubs, Verbands, Vereins, einer Anstalt, Behörde oder einer anderen Organisation aus, die keinen Erwerbszweck anstrebt.

Wenn einer der Pauschalbeträge von 24,79 EUR pro Tag oder 991,57 EUR im Jahr im Laufe eines Kalenderjahrs überschritten wird, sind Sozialversicherungsbeiträge für alle Leistungen in diesem Kalenderjahr fällig.

Der Ausschluss aus dem Sozialversicherungsgesetz als ehrenamtlicher Mitarbeiter gilt nicht für die freiwilligen Feuerwehrleute, ehrenamtliche Mitglieder des Zivilschutzes und ehrenamtliche

Mitarbeiter in medizinischen Notdiensten.

Ehrenamtliche Mitarbeiter müssen über eine “Freiwilligenkarte” verfügen, in die all ihre Aktivitäten eingetragen werden, die sie in Form eines freiwilligen Einsatzes auf Rechnung der aufgelisteten Organisationen durchgeführt haben. Die Gesetzesbestimmungen, die das System der Freiwilligenkarte regeln müssen, wurden noch nicht im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht. Das LSS wird die Arbeitgeber benachrichtigen, sobald das System in Kraft tritt.

TITEL 3

Territorialität

K A P I T E L 1

Prinzipien

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

K A P I T E L 2

Multi- und bilaterale Abkommen

A. MITGLIEDSSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DER SCHWEIZ

1.3.201 Die Verordnung EWG 1408/71 bestimmt die anwendbare Sozialversicherungsgesetzgebung für die Untertanen folgender Länder, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer dieser Länder ausüben: *Belgien, Frankreich, Holland, Deutschland, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Großbritannien und Nordirland, Irland, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich, Finnland, Norwegen, Schweden, Island, Liechtenstein und die Schweiz.*

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaat

1.3.202 Jeder Lohnempfänger fällt unter das Sozialversicherungsgesetz des Mitgliedsstaats, in dem er arbeitet, sogar dann, wenn er in einem anderen Land wohnt und/oder sein Arbeitgeber in einem anderen Land ansässig ist. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherungsanstalt des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

1.3.203 mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die im internationalen Transport beschäftigt sind, gibt es 3 Möglichkeiten:

- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und einen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnland erbringt, ist die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung mehrerer Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedsstaaten arbeitet, sogar dann, wenn er nicht in seinem Wohnland arbeitet, ist ebenfalls die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und keine Leistungen in seinem Wohnland erbringt, ist die Gesetzgebung des Landes anwendbar, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die oben angegebene Gesetzgebung auf alle Leistungen anwendbar ist. Das heißt, dass - wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet - jeder Arbeitgeber der Sozialversicherungsanstalt des betreffenden Landes beitreten muss. Bei der zuständigen Anstalt dieses Landes muss das Formular E101 zur Begründung der Sozialversicherungspflicht angefordert werden. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, Tel. 02 509 37 89 (niederländisch) und 02 509 34 06 (französisch) wenden.

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

- Es handelt sich um einen Arbeitnehmer, der eine übergreifende Funktion innerhalb der Gruppe ausübt, so dass die tatsächlich für jedes Unternehmen erbrachten Leistungen nicht getrennt ermittelt werden können;
- die verschiedenen Arbeitgeber verpflichten sich vorher schriftlich gegenüber dem LSS, die Sozialversicherungsbeiträge auf den durch sie geschuldeten Lohn zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Meldung vornimmt, seine jeweiligen Verpflichtungen nicht einhält;
- auf alle zu meldenden Löhne der verschiedenen Arbeitgeber müssen die Beiträge berechnet

(und gezahlt) werden, die für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung vornimmt.

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten bestimmt die Verordnung 1408/71 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedsstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (beispielsweise die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbständiger, für den internationalen Transport usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung wenden Sie sich bitte an das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, unter der oben genannten Rufnummer. Die Dienststelle für internationale Beziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung kann gleichfalls Informationen über die Regeln erteilen, die für Personen gelten, die unter eine Sonderordnung für Beamte fallen und die entweder in mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten oder gleichzeitig als Lohnempfänger und/oder nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten (Tel.: 02 509 84 40 niederländisch und 02 509 84 39 französisch).

3. Entsendung

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

- Die vorgesehene Dauer der Beschäftigung im anderen Land dauert nicht länger als 12 Monate;
- der Arbeitgeber führt wichtige Wirtschaftstätigkeit im entsendenden Land aus. Die alleinige Buchführung wird jedoch nicht als eine Wirtschaftstätigkeit betrachtet;
- während der gesamten Entsendeperiode muss weiterhin ein Verhältnis der Unterordnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen;
- der Arbeitnehmer war vor der Entsendung im entsendenden Land sozialversichert;
- der Arbeitnehmer wird nicht als Vertretung für einen Arbeitnehmer entsandt, dessen Entsendefrist abgelaufen ist.

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

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendungsbescheinigung (Formular E101) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Über die Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.socialsecurity.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch abfragen. Zusätzliche Informationen sind bei der Dienststelle für Wanderarbeitnehmer erhältlich (Tel. 02 509 37 89 niederländisch und 02 509 34 06 französisch).

Wenn wegen unvorhergesehener Umstände die Dauer der Arbeiten im Ausland verlängert wird und 12 Monate überschreitet, ist das Sozialversicherungsgesetz des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt ist, für höchstens 12 weitere Monate anwendbar, vorausgesetzt, dass die zuständige Anstalt des empfangenden Landes damit einverstanden ist. Zu diesem Zweck beantragt der Arbeitgeber vor dem Ablauf der ersten Jahresfrist eine Verlängerung der Entsendung (Formular E101) bei der zuständigen Anstalt des entsendenden Landes und sendet dieses Formular an die zuständige Anstalt des empfangenden Landes. Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr unter das Sozialversicherungsgesetz des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedsstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien ist der jeweilige Antrag an die Dienststelle für internationale Beziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, Zwarte Lievevrouwstraat/Rue de la Vierge Noire 3c in 1000 Brüssel, Tel. zu richten.

02 509 84 40 (niederländisch) und 02 509 84 39 (französisch) gerichtet. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Etwaige Anträge können elektronisch über die Portalsite der Sozialen Sicherheit eingereicht werden (www.socialsecurity.be).

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

1.3.205 Inhaltlich sind die Bestimmungen dieses Abkommens nahezu mit denen der Verordnung EWG 1408/71 identisch. Es ist auf die Untertanen der folgenden Länder anwendbar, sofern die Bestimmungen der Verordnung EWG 1408/71 nicht anwendbar sind: *Belgien, Österreich, Spanien, Großherzogtum Luxemburg, die Niederlande, Portugal, die Türkei und Italien.*

Dieses Abkommen wird im wesentlichen nur in Bezug auf türkische Arbeitnehmer oder für Beschäftigungen auf türkischem Hoheitsgebiet angewendet. Beispiele dafür sind die Entsendung eines türkischen Arbeitnehmers von Belgien in die Niederlande oder eines spanischen Arbeitnehmers von Belgien in die Türkei oder eine gleichzeitige Beschäftigung eines türkischen Arbeitnehmers in Belgien und den Niederlanden.

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

1.3.206 Belgien ist an folgende Länder durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden: *die USA, Kanada, San Marino, alle Republiken, die aus dem ehemaligen Jugoslawien entstanden sind (die Föderale Republik Jugoslawien (Serbien und Montenegro) - die ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien - Slowenien - Bosnien-Herzegowina - Kroatien), Polen, die Türkei, Algerien, Marokko, Tunesien, Israel und Chile.*

Ohne gegenteilige Angabe (siehe Tabelle) gelten diese Abkommen nur für die Untertanen der vertragsschließenden Länder.

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

1.3.207 Der Arbeitnehmer fällt unter das Sozialversicherungsgesetz des Landes, in dem er arbeitet. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherungsanstalt des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

1.3.208 Der Arbeitnehmer fällt unter das Sozialversicherungsgesetz jedes Land hinsichtlich der dort ausgeführten Tätigkeiten. Der/die Arbeitgeber muss/müssen seinen/ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherungsanstalten jedes Land nachkommen, in dem er/sie seinen/ihren Arbeitnehmer beschäftigt/beschäftigen.

3. Entsendung

1.3.209 Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsendungsregeln sind nahezu mit denen der EWG-Verordnung (siehe oben) identisch. Abweichend gilt jedoch, dass für die Entsendungen von den und in die USA die anfängliche Entsendedauer auf 5 Jahre und für Kanada, Chile und die Türkei auf 2 Jahre festgelegt ist (statt der in der Verordnung aufgeführten 2 Monate). Für diese 4 Länder müssen Sie eventuell einen Antrag auf Verlängerung zusätzlich zur anfänglichen Entsendefrist direkt an die Dienststelle für internationale Beziehungen des Föderalen Öffentlichen

Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, Zwarte Lievevrouwstraat/Rue de la Vierge Noire 3c in 1000 Brüssel richten. Tel.: 02 509 84 40 (niederländisch) und 02 509 84 39 (französisch) gerichtet. Für andere Länder können Sie sich an das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, wenden, Tel.: 02 509 37 89 (niederländisch) und 02 509 34 06 (französisch) wenden. Etwaige Anträge können elektronisch über die Portalsite der Sozialen Sicherheit eingereicht werden (www.socialsecurity.be).

4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Sozialversicherungsgesetzes

1.3.210 Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien in eines dieser Länder entsendet wird, ohne dass die Entsendungsbedingungen erfüllt sind, wodurch er unter die lokale Sozialversicherungsgesetzgebung fällt, kann er, fakultativ und zusätzlich zu der Sozialversicherungspflicht im betreffenden Land, dem Amt für überseeische Sozialversicherung, Louizalaan/Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel, beitreten. Tel.: 02 642 05 11.

5. Übersicht

1.3.211

LAND + Datum des Inkrafttretens	**Entsendung: Beantragen beim LSS**	**Verlängerung: Beantragen beim LSS**	**Ausnahme:** Beantragen beim Föderalen Ministerium für soziale Angelegenheiten
USA 1.7.84	5 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 7 Jahren ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
KANADA 1.1.87	2 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
ALGERIEN 1.10.69	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
TÜRKEI 1.5.68	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
POLEN 1.10.67	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
ISRAEL 1.5.73	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
TUNESIEN 1.11.76	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
MAROKKO 1.8.71	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
SAN MARINO 1.10.56	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
JUGOSLAWIEN 1.9.56	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren
CHILE 1.11.99	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendungsperiode: Bis zu insgesamt 5 Jahren

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS

1.3.212 Die multi- und bilateralen Sozialversicherungsabkommen sind im Wesentlichen auf die Untertanen der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat und sofern alle anderen Entsendungsbedingungen erfüllt sind, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum von 1 Jahr entsendet werden. Über die Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.socialsecurity.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch abfragen. Zusätzliche Informationen sind bei der Dienststelle für Wanderarbeitnehmer erhältlich (Tel. 02 509 37 89 niederländisch und 02 509 34 06 französisch).

Außerdem können für Arbeitnehmer, die die estländische, litauische, tschechische oder zypriotische Staatsbürgerschaft besitzen, bestimmte bilaterale Abkommen anwendbar sein. Für zusätzliche Informationen können Sie das LSS unter oben genannten Rufnummern kontaktieren.

K A P I T E L 3

Kein Abkommen

1.3.301 Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und durch ihren Arbeitgeber in ein Land entsendet werden, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, fallen nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung. Wenn die vorgesehene Beschäftigungsfrist jedoch 6 Monate unterschreitet, fallen sie weiterhin unter das belgische Sozialversicherungsgesetz, sofern sie nicht beim Amt für überseeische Sozialversicherung versichert sind. Sie werden weiter beim LSS gemeldet, ohne dass eine Entsendungsbescheinigung angefordert werden muss. Diese Periode von 6 Monaten kann um weitere 6 Monate verlängert werden, vorausgesetzt, dass das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, (Tel.: 02 509 37 89 niederländisch und 02 509 34 06 französisch) vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt wird. Wenn die Beschäftigungsdauer im Ausland nicht festgelegt wurde, bzw. eine Dauer von mehr als 6 Monaten festgelegt wurde, dürfen diese Arbeitnehmer nicht beim LSS gemeldet werden. Sie können sich auf Wunsch beim Amt für überseeische Sozialversicherung versichern lassen.

Für weitere Informationen können Sie das Amt für überseeische Sozialversicherung, Louizalaan/Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel kontaktieren. Tel.: 02 642 05 11.

ZWEITE TEIL

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

TITEL 1

Verpflichtungen gegenüber dem LSS

K A P I T E L 1

Allgemein

2.1.101 In diesem Kapitel werden Verpflichtungen von Arbeitgebern erörtert, die Personalmitglieder beschäftigen oder beschäftigt haben, die unter das Sozialversicherungsgesetz fallen. In diesem Rahmen sind Dritte (Fonds für Existenzsicherung, Urlaubsfonds, usw.) Arbeitgebern gleichgesetzt, die Arbeitnehmern Löhne bezahlen, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

K A P I T E L 2

Beitritt und Löschung

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT.

2.1.201 Jeder Arbeitgeber - egal, ob er eine natürliche Person bzw. eine Gruppierung natürlicher Personen (beispielsweise ein faktischer Verein) oder eine juristische Person (Gesellschaft, Vereinigung ohne Erwerbszweck...) ist -, der zum ersten Mal einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt, muss dies dem LSS melden, um als Mitglied beim LSS eingetragen zu werden.

Sobald das LSS von der Einstellung von Personal in Kenntnis gesetzt wurde, leitet das Amt dem Arbeitgeber einen Fragebogen zu, den er unverzüglich ausfüllen und unterzeichnet zurückschicken muss. Anhand dieses Dokuments vergibt das LSS eine Mitgliedsnummer, die es dem Arbeitgeber mitteilt.

Ein Arbeitgeber, der eine natürliche bzw. eine juristische Person sein kann, kann nur eine einzige Mitgliedsnummer besitzen, sogar dann, wenn er mehrere getrennte Aktivitäten durchführt oder wenn sein Unternehmen mehrere Betriebssitze, Filialen, Verkaufsstellen usw. hat.

Die Mitgliedsnummer besteht aus einer unveränderlichen siebenstelligen Zahl, der eine zweistellige Kontrollzahl folgt, mit der die Richtigkeit der Mitgliedsnummer geprüft werden kann. Vor der Mitgliedsnummer steht eine dreistellige Kennzahl. Diese Kennzahl wird abhängig von Besonderheiten vergeben, die für den Arbeitgeber bei der Berechnung seiner geschuldeten Beiträge gelten.

Achtung : die unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) leitet automatisch das Verfahren für die Eintragung als Arbeitgeber ein. Ein neuer Arbeitgeber, der eine[<a href= ../LinkByID/x7A9A53E447C10545C12568CE003145ED?OpenDocument#7A9A53E447C10545C12568CE003145ED target=_blank>DIMONA-Erklärung einreicht, braucht sich daher nicht mehr melden, um seine Mitgliedsnummer zu erhalten.

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT

2.1.202 Ein Arbeitgeber, der ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSS davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der diesem Quartal folgt.

In Ermangelung einer Meldung innerhalb dieser Frist schuldet der Arbeitgeber als Geldstrafe eine Pauschalentschädigung in Höhe von 495,79 EUR.

Mit der korrekten Meldung des Dienstaustritts des letzten Arbeitnehmers anhand der Dimona-Erklärung wird dieser Verpflichtung entsprochen.

Der Arbeitgeber, der den Dienstaustritt seines letzten Arbeitnehmers anhand der Dimona-Erklärung meldet und der in Erwägung zieht, in naher Zukunft erneut Personal einzustellen, muss ferner nichts tun. Wenn er ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss er deshalb keine Erklärung einreichen (das ehemalige System der sogenannten Nullmeldungen wurde im ersten Quartal 2003 abgeschafft).

Wenn der Arbeitgeber jedoch entweder seine Aktivität einstellt oder davon ausgeht, dass er in mindestens zwei ganzen Quartalen kein Personal mehr einstellen wird, muss er das LSS, Direktion Eintragung, darüber informieren. In diesem Fall wird seine Mitgliedsnummer gelöscht. Das LSS wird übrigens systematisch die Arbeitgeber kontaktieren, die einige Quartale lang keine Erklärung mehr eingereicht hatten und welche die Löschung ihrer Nummer noch nicht beantragt haben.

Die Arbeitgeber, die kein Personal mehr beschäftigen, jedoch dem LSS noch Beiträge im Rahmen der konventionellen Frühpensionsregelung schulden und die Arbeitgeber, die einen Beitrag schulden, der auf übertariflich gezahlte Renten anwendbar ist, müssen selbstverständlich nicht melden, dass sie kein Personal mehr beschäftigen. Sie müssen ihre Erklärung jedoch rechtzeitig

einreichen.

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUT PERSONAL EINSTELLT

2.1.203 Jeder Arbeitgeber, der bereits als Mitglied beim LSS eingetragen worden war und dessen Mitgliedsnummer gelöscht wurde, weil er in einer bestimmten Periode keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mehr beschäftigte, muss das LSS benachrichtigen, wenn er wieder einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt. Anhand der Meldung des Dienstantritts eines Arbeitnehmers über die Dimona-Erklärung bei einem Arbeitgeber, dessen Mitgliedsnummer gelöscht wurde, wird das Verfahren zur Wiedereintragung als Mitglied eingeleitet. Zur Einreichung dieser Dimona-Erklärung muss der Arbeitgeber die (gelöschte) Mitgliedsnummer benutzen.

Sobald das LSS über die erneute Einstellung von Personal informiert wurde, sendet das Amt dem Arbeitgeber einen Fragebogen, den er unverzüglich ausfüllen und unterzeichnet zurückschicken muss.

D. INFORMATIONEN, DIE DER ARBEITGEBER IN DER EINTRAGUNGSPERIODE DEM LSS MELDEN MUSS

2.1.204 Jeder eingetragene Arbeitgeber muss dem LSS schriftlich folgendes mitteilen:

- eine Änderung des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens. Im Falle einer Änderung der Rechtsform einer Gesellschaft muss der Arbeitgeber die Dokumente beilegen, die die Änderung belegen (Satzung, Anlagen zum Belgischen Staatsblatt, usw.);
- Adressänderung;
- Änderung der Berufsaktivität; Arbeitgeber, die eine Änderung ihrer im Handelsregister angegebenen Handelsaktivität beantragen, müssen diese Änderung dem LSS melden und dabei Begriffe verwenden, die in die Liste aufgenommen wurden, welche dem Königlichen Erlass vom 16. Oktober 2000 zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 31. August 1964 zur Feststellung der Liste der im Handelsregister anzugebenden Handelsaktivitäten beigelegt wurde;
- Zugehörigkeit zu einem anderen paritätischen Ausschuss als dem, der dem LSS zuerst mitgeteilt wurde;
- Wechsel der Kinderzulagenkasse für Arbeitnehmer;
- das Einstellen von Personal, das zu einer Sonderkategorie gehört und für das besondere Meldemodalitäten gelten;
- alle weiteren Änderungen im Unternehmen, die zu einer Änderung der Antworten führen, die der Arbeitgeber im Fragebogen bei seiner Anmeldung oder Wiederanmeldung ausgefüllt hat. Da der Arbeitgeber zwei Exemplare dieses Fragebogens erhalten hat (eins zur Rücksendung und eins zum Aufheben), kann er stets prüfen, ob die Antworten immer noch der Wirklichkeit entsprechen.

In seinem Briefwechsel mit dem LSS gibt der Arbeitgeber vorzugsweise seine vollständige Mitgliedsnummer an.

K A P I T E L 3

Die Meldepflicht und der Meldezeitpunkt

A. DIE QUARTALSMELDUNG

2.1.301 Innerhalb des Monats nach dem Quartal, auf das sich die Erklärung bezieht, sendet der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) die Erklärung an das LSS.

Arbeitgeber, die wenig Mitarbeiter beschäftigen, können die Erklärung per Internet an das LSS senden.

Für Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (soziale Sekretariate, Softwarehäuser,..), müssen die Meldungen über Dateiübertragung erfolgen (FTP, Isabel etc.).

Die Erklärung dient als Beleg für die korrekte Berechnung der geschuldeten Beiträge. Die Erklärung enthält auch einige Angaben, die von Anstalten verwendet werden, die für die Bezahlung der Leistungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Renten, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Kinderzulagen und Jahresurlaub der Arbeitnehmer).

Wie diese Erklärung auszufüllen ist, wird in Teil 4 dieser Anweisungen beschrieben.

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN ERKLÄRUNG

2.1.302 Für Erklärungen bis einschließlich dem vierten Quartal 2002 gilt, dass - wenn die ursprünglich eingereichte Erklärung aus welchem Grund auch immer geändert werden muss - der Arbeitgeber dies dem LSS per Brief melden muss. Das LSS wird die Berichtigung selbst vornehmen. Im Schreiben werden alle Informationen zu Änderungen angegeben: richtige und vollständige Mitgliedsnummer, Quartal, Identität des Arbeitnehmers, berichtigter Betrag der Löhne, Anzahl der Arbeitstage oder der damit gleichgesetzten Tage, usw.

Ab der Erklärung für das erste Quartal 2003 gibt es besondere Verfahren, eingereichte Erklärungen zu ändern. Sobald darüber mehr bekannt ist, werden diese Anweisungen angepasst.

C. DIE FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Die Erklärung wird von Amts wegen durch das LSS erstellt

2.1.303 Wenn der Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal entweder keine bzw. eine unvollständige oder falsche Erklärung eingereicht hat, wird das LSS diese Erklärung von Amts wegen erstellen oder gemäß den gesetzlichen Vorschriften berichtigen.

2. Zivile Sanktionen

2.1.304 Unter Androhung von Geldstrafen versendet der Arbeitgeber die Quartalsmeldungen innerhalb der gesetzlichen Fristen per Email an das LSS.

a) Geldstrafen

2.1.305 Der Arbeitgeber, der spätestens am letzten Tag des Monats, der einem Quartal folgt, keine Erklärung versendet, schuldet eine Pauschalentschädigung in Höhe von 495,79 EUR, zuzüglich 247,89 EUR pro Rate von 24.789,35 EUR für Beiträge über 49.578,70 EUR.

b) Fälle, in denen das LSS von der Anwendung der Sanktionen absehen kann

2.1.306 Das LSS stellt die Pauschalentschädigung nicht in Rechnung, wenn der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach der gesetzlichen Frist eine Quartalsmeldung einreicht und seine vorigen Erklärungen normalerweise innerhalb dieser gesetzlichen Frist versandt hat. Der Arbeitgeber muss dazu keinen Antrag einreichen.

c) Befreiung von angewandten Sanktionen

2.1.307 Wenn das LSS die Sanktion anwendet, kann der Arbeitgeber für die Sanktion die vollständige Befreiung beantragen, wenn er den Beweis erbringt, dass höhere Gewalt vorlag.

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

3. Strafsanktionen

2.1.308 Unbeschadet Artikel 269 bis einschließlich 274 des Strafgesetzbuchs werden eine Haftstrafe von acht Tagen bis zu drei Monaten und/oder eine Geldstrafe von 26 EUR bis 500 EUR in folgenden Fällen auferlegt:

- der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Bevollmächtigter, die gegen die Bestimmungen der Sozialversicherungsgesetzgebung und ihrer Durchführungsbeschlüsse verstoßen. Die Geldstrafe wird für alle Arbeitnehmer erhoben, für die ein Verstoß begangen wurde, ohne dass der Gesamtbetrag der Geldstrafen jedoch 100.000 EUR überschreiten darf.
- der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Bevollmächtigter, sowie die Arbeitnehmer, welche die gesetzlich organisierte Aufsicht verhindern.

Beträge in Höhe von 26 EUR, 500 EUR und 100.000 EUR werden noch um die anwendbaren Zusatzsteuern auf strafrechtliche Geldstrafen erhöht.

2.1.309 Wenn eine oder mehr Personen in betrügerischer Absicht als sozialversicherungspflichtig beim LSS gemeldet wurden, verurteilt der Richter von Amts wegen den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Zahlung an das LSS einer Entschädigung, die dem dreifachen Wert der betrügerisch gemeldeten Beiträge entspricht.

Im Falle der Nichtanwendung des Sozialversicherungsgesetzes auf eine oder mehr Personen wird der Richter gleichfalls von Amts wegen den Arbeitgeber zur Zahlung an das LSS einer Entschädigung verurteilen, die dem dreifachen Wert der nicht gezahlten Beiträge entspricht, ohne dass dieser Betrag 1.275 EUR pro beschäftigte Person und pro Monat oder Teil eines Monats unterschreiten darf. Dieser Betrag wird an die Entwicklung der Löhne und Sozialversicherungsbeiträge angepasst.

Bei Wiederholung innerhalb eines Jahres nach einer vorigen Verurteilung kann die Strafe auf das Zweifache des Maximums erhöht werden.

Der Arbeitgeber ist zivilrechtlich für die Bezahlung der Geldstrafen haftbar, zu denen seine Vertreter oder Bevollmächtigten verurteilt wurden.

K A P I T E L 4

Die Pflicht zur und der Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge

A. ALLGEMEINE REGEL

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

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

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

B. VORSCHÜSSE

1. Prinzipien

2.1.402 Der Arbeitgeber muss Vorschüsse auf die Beiträge bezahlen, die für dieses Quartal (Qu) geschuldet werden, wenn er dem LSS für das vorige Quartal (Qu -1) Beiträge in Höhe von mehr als 6197,34 EUR schuldete.

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

2. Fristen und Beträge

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

- Erste Möglichkeit: Der Gesamtbetrag der Beiträge für das vorige Quartal (Qu - 1) unterschreitet 6197,34 EUR:
  In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Vorschüssen verpflichtet. Die Beiträge dürfen, wie in Punkt A erläutert, als einmalige Zahlung an das LSS überwiesen werden.
- Zweite Möglichkeit: Der Gesamtbetrag der Beiträge für das vorige Quartal (Qu - 1) überschreitet 6197,34 EUR:
  In diesem Fall muss der Arbeitgeber spätestens am fünften Tag des zweiten, dritten und vierten Monats, der diesem Quartal folgt, dem LSS einen Vorschuss zahlen, der 30 % der Beiträge des vorletzten fälligen Quartals entspricht (Qu -2).
  Von dieser Regel gibt es eine wichtige Ausnahme. Vorschüsse, die sich auf das vierte Quartal beziehen und die spätestens am 5. November, 5. Dezember und 5. Januar beim LSS eingehen müssen, betragen jeweils 35, 35 und 20 % der Beiträge des vorletzten fälligen

Quartals (Qu -2).

Wenn der Arbeitgeber keine Beiträge für das vorletzte fällige Quartal schuldete, wird dieser Vorschuss pauschal auf 421,42 EUR im Monat und für jeden beschäftigten Arbeitnehmer im vorigen Monat festgesetzt.

2.1.404 Für Arbeitgeber, die unter den Paritätischen Ausschuss für das Baugewerbe fallen und keine Beiträge für das vorletzte fällige Quartal (Qu -2) schuldeten, gilt eine Sonderregelung. Sie müssen **ab dem ersten Quartal, in dem sie Personal beschäftigen**, und spätestens am fünften Tag jeden Monats, einen Vorschuss in Höhe von 619,73 EUR pro Arbeiter ab dem dritten Arbeitnehmer zahlen, den sie am Ende des vorigen Monats beschäftigten. Diese Regelung ist ab dem Vorschuss anwendbar, der spätestens am 5. Februar 1999 geschuldet wurde.

Für ihre Angestellten gilt die obige allgemeine Regel

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

Die Stichtage für Zahlungen an das LSS sind deshalb:

Art der Einzahlungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1) Erste monatliche Vorauszahlung	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
Zweite monatliche Vorauszahlung	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
Dritte monatliche Vorauszahlung	5. April	5. Juli	5. Oktober	5. Januar
2) Vierte Einzahlung als Salden	30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

2.1.406 Der Arbeitgeber, der vermutet, dass 30 % der Beiträge des vorletzten Quartals mehr als 30 % der mutmasslichen Beiträge für das laufende Quartal betragen, darf den Betrag der Vorschüsse bis auf den letztgenannten Betrag herabsetzen.

Beispiel: Die Beiträge für das vorletzte Quartal betrugen 24.789,35 EUR. Der Arbeitgeber vermutet, dass die Beiträge für das laufende Quartal nur 17.352,55 EUR betragen werden. Dieser Arbeitgeber darf den Betrag der Vorschüsse für das laufende Quartal auf 5.205,76 EUR (= 30 % von 17.352,55 EUR) herabsetzen.

2.1.407 Der Arbeitgeber, der im vorletzten fälligen Quartal (Qu -2) keine Arbeitnehmer beschäftigte und vermutet, dass der Betrag der Beiträge, die für das laufende Quartal (Qu) geschuldet werden, weniger beträgt als 421,42 EUR x Anzahl der im vorigen Monat beschäftigten Arbeitnehmer x Anzahl der Beschäftigungsmonate darf die Zahlung von Vorschüssen zu dem Zeitpunkt einstellen, zu dem der vermutliche Endbetrag erreicht wurde.

Beispiel: Der Arbeitgeber schuldete keine Beiträge für das erste Quartal 2000 (Qu -2). Für das zweite Quartal 2000 (Qu -1) betrugen seine Beiträge 7.436,81 EUR. Er beschäftigt keine Arbeitnehmer im Juli 2000, beschäftigt vier Teilzeitarbeiter im Monat August und sechs Teilzeitarbeiter im Monat September. Er vermutet, dass die gesamte Beitragssumme für das dritte Quartal 2000 (Qu) 2.974,73 EUR betragen wird. Am 5. August 2000 muss er keinen Vorschuss zahlen (es gab keine Arbeitnehmer im Monat Juli). Er muss dem LSS jedoch spätestens bis zum 5. September 2000 1.685,68 EUR (4 Arbeitnehmer x 421,42 EUR) zahlen. Die restliche Summe in Höhe von 1.289,05 EUR muss als folgender Vorschuss spätestens bis zum 5. Oktober 2000 gezahlt

werden. Wenn der Arbeitgeber vermutet, dass die Beiträge für das dritte Quartal 2000 nur 1.685,68 EUR betragen werden, zahlt er bis zum 5. September 2000 einen Vorschuss in Höhe von 1.685,68 EUR und entfällt der Vorschuss bis zum 5. Oktober 2000.

2.1.408 Die Herabsetzung von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

Die Einhaltung der Zahlungsverpflichtung monatlicher Vorschüsse wird bei der Einschätzung berücksichtigt, ob die Bestimmungen der Verordnung vom 22. Februar 1974 des Verwaltungsausschusses des Landesamtes für Soziale Sicherheit auf den Arbeitgeber anwendbar sind. In dieser Verordnung wird festgelegt, in welchem Fall ein Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal, ohne Anwendung der Sanktionen, eine zusätzliche Frist von zwei Monaten zur Zahlung seiner Beiträge eingeräumt bekommt.

2. Sanktionen

2.1.409 Der Arbeitgeber, der für ein bestimmtes Quartal Vorschüsse schuldet und seinen Verpflichtungen nicht oder in unzureichendem Maße nachkommt, schuldet dem LSS eine Pauschalentschädigung pro rata der für dieses Quartal gemeldeten Beiträge. Die Sanktion wird wie folgt angewandt:

Betrag der gemeldeten Beiträge (in EUR)			**Sanktionen (in EUR)**
0	bis	18.592,03	123,95
18.592,04	bis	24.789,37	185,92
24.789,38	bis	37.184,04	247,89
37.184,05	bis	49.578,72	371,84
49.578,73	bis	61.973,40	495,79
61.973,41	bis	74.368,07	619,73
74.368,08	bis	99.157,42	743,68
99.157,43	bis	123.946,7	991,57
123.946,7	bis	198.314,8	1.239,47
198.314,8	bis	247.893,5	1.983,15
247.893,5	bis	495.787,0	2.478,94
495.787,0	bis	743.680,5	4.957,87
743.680,6	bis	991.574,1	7.436,81
991.574,1	bis	1.239.467,6	9.915,74
+ 1.239.467,62			12.394,68

C. DIE JAHRESBEITRÄGE

1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub

2.1.410 Ein Teil der Arbeitgeberbeiträge, der zur Finanzierung des [<a href= ../LinkByID/xD275DBD42D56BE86C12568D6001ED8C6?OpenDocument#D275DBD42D56BE86 C12568D6001ED8C6 target=_blank>Urlaubsgeldes der Handarbeiter bestimmt ist, wird nur jährlich geschuldet. Es handelt sich um einen Anteil von 10,27 % der Bruttolöhne von Handarbeitern und Lehrlingen, auf welche die Urlaubsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist.

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

Im Zusammenhang mit der Zahlungsweise, der Identifikation und Anrechnung des Betrags gelten die gleichen Regeln wie für die dreimonatlichen Beiträge (siehe [<a href= ../LinkByID/xDF0D2C7728104DEDC12568CE002E1826?OpenDocument#DF0D2C7728104DEDC12568CE002E1826 target=_blank>weiter unten: Anrechnung).

2. Neuverteilung der Soziallasten

2.1.411 Die Neuverteilung der Soziallasten wird gleichfalls jährlich vorgenommen. Im Rahmen der Neuverteilung werden die Beiträge für bestimmte Arbeitgeber herabgesetzt, wobei die jeweilige Ermäßigung durch einen Ergänzungsbeitrag zu Lasten anderer Arbeitgeber ausgeglichen wird.

Das LSS teilt den Arbeitgebern den Betrag des Haben- oder Sollsaldos der Neuverteilung im Laufe des zweiten Quartals jeden Jahres mit.

Der Habensaldo dient der Bereinigung der Beiträge, die der Arbeitgeber für das zweite Quartal des laufenden Jahres schuldet.

Der Sollsaldo wird seinerseits am 30. Juni geschuldet und muss spätestens am 31. Juli an das LSS überwiesen worden sein.

In Teil III dieser Anweisungen wird die [<a href= ../LinkByID/x3758A108330CC3BCC12568D60021638D?OpenDocument#3758A108330CC3BCC12568D60021638D target=_blank>Neuverteilung der Soziallasten im einzelnen erörtert.

D. ZAHLUNGSWEISE

2.1.412 Zahlungen an das LSS erfolgen nur durch Einzahlung oder Überweisung auf Postgirokontonummer 679-0261811-08 des LSS; als Einzahlungsdatum gilt das Datum, an dem der betreffende Betrag dem Postgirokonto des LSS gutgeschrieben wird.

1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

2.1.413 Zur Begleichung der monatlichen Vorschüsse und Quartalssalden verwenden die Arbeitgeber vorzugsweise die vom LSS gestellten Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung. Diese Zahlungsformulare sind mit Erklärungen, einschließlich derer für das vierte Quartal 2002, einzusenden.

Zur Zeit (Herbst 2002) wird noch geprüft, wie diese Daten zukünftig an die Arbeitgeber weitergeleitet werden. Sobald darüber mehr bekannt ist, werden diese Anweisungen angepasst.

2. Sonstige Zahlungsformulare

a) Identifikation

2.1.414 Das LSS muss bei jeder Bezahlung genau wissen, für welches Arbeitgeberkonto eine Bezahlung bestimmt ist. Deshalb wird der Arbeitgeber seinen vollständigen Namen oder die vollständige Bezeichnung sowie vollständige Mitgliedsnummer deutlich leserlich auf dem Zahlungsformularstreifen angeben.

Wenn eine Bank oder ein sonstiger Bevollmächtigter die Zahlungen durchführt, muss der Arbeitgeber den Dritten, der in seinem Namen zahlt, ausdrücklich bitten, seinen Namen, seine Adresse, seine Mitgliedsnummer sowie den Zweck der Bezahlung auf dem Zahlungsformular anzugeben.

b) Anrechnung

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

Deshalb ist es für den Arbeitgeber äußerst wichtig, dass er auf dem verwendeten Dokument im Feld "Mitteilung" den Zahlungszweck, d.h. die Art der gezahlten Summe (Beiträge, Vorschüsse, Beitragserhöhung, Verzugszinsen, Gerichtskosten) sowie seine LSS-Nummer und die Periode angibt, auf die sich die Bezahlung bezieht. Einige Beispiele: Beiträge für das ... Quartal 19..; Erhöhung des Beitrags des/der .... Quartals/Quartale 19..; Verzugszinsen auf Beiträge des/der .... Quartals/Quartale 19.. usw., gefolgt von der LSS-Nummer. Wenn die Zahlung aus Summen unterschiedlicher Art besteht, muss der Arbeitgeber für jeden Betrag die Art und die Periode angeben, auf die sich der Betrag bezieht.

Wenn ein Arbeitgeber dem LSS Außenstände, Beitragserhöhungen, Zinsen oder Gerichtskosten schuldet, wird das LSS jede Bezahlung, für die kein Zweck angegeben wird, auf diese Außenstände anrechnen. Das Nichtangeben des Zahlungszwecks durch den Arbeitgeber kann für ihn deshalb sehr nachteilig sein.

E. ZAHLUNGSAUFSCHUB

2.1.416 Die von Arbeitgebern gestellten Anträge auf Zahlungsaufschub, die nicht gerichtlich verfolgt werden, werden von der Abteilung Einnahme behandelt.

Die maximalen Aufschubfristen betragen im Grunde 4 und in Ausnahmefällen 6 Monate.

Die Teilzahlungsmodalitäten müssen sich auf die gesamte Schuld beziehen (Beiträge, Beitragserhöhungen und Zinsen) und müssen monatliche Einzahlungen festlegen. Der gewährte Zahlungsaufschub wirkt sich nicht auf die etwaige Anwendung ziviler Sanktionen, insbesondere die Anrechnung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen wegen Überschreitung gesetzlicher Fälligkeitstermine aus.

Der Antrag auf Zahlungsaufschub wirkt sich genauso wenig auf die Einleitung gerichtlicher Verfolgungen aus, wenn sich der Aufschub auf Beiträge beziehen sollte, die zu verjähren drohen oder wenn ein Jahr - entweder seit der Einforderbarkeit der Schulden oder seit dem Datum des Einschreibens, mit dem die geschuldeten Beiträge mitgeteilt oder von Amts wegen festgestellt wurden - verstrichen ist.

Zusätzliche Informationen im Zusammenhang mit Zahlungsaufschub können Sie bei der Abteilung Einnahme erhalten.

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Anwendung von Geldstrafen

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

- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10 % des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- Verzugszinsen zu 7 % im Jahr (8 % bis zum 31. August 1996), die ab Ablauf der gesetzlichen

Frist bis zum Tag der Begleichung laufen.

2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldstrafen ablassen kann

2.1.418 Wenn der Arbeitgeber die nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zu zahlenden Beiträge vor Ende des Quartals bezahlt, das dem Quartal folgt, für das sie geschuldet werden und wenn der Arbeitgeber die Beiträge für die vorigen Quartale, eventuell einschließlich Begleichung der monatlichen Vorschüsse, üblicherweise innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zahlt, wird das LSS automatisch keine Beitragserhöhungen und Verzugszinsen anrechnen. Der Arbeitgeber muss dazu keinen Antrag einreichen.

3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen

2.1.419 Der Arbeitgeber, der den oben genannten Bedingungen nicht entspricht und von dem das LSS Beitragserhöhungen und Verzugszinsen fordert, kann hiervon vollständig oder teilweise unter der Bedingung befreit werden, dass er einen entsprechenden Antrag stellt und den Beweis erbringt, dass entweder höhere Gewalt noch außerordentliche Umstände vorlagen. Auch wenn sich der Arbeitgeber entweder auf zwingende gerechtfertigte Gründe oder auf Gründe nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses beruft, die seine rechtzeitige Beitragsbezahlung verhindert haben, kann er unter bestimmten Bedingungen vollständig von Beitragserhöhungen befreit werden.

a) Höhere Gewalt

2.1.420 Der Arbeitgeber, der höhere Gewalt nachweist, kann für diese Periode vollständig von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen befreit werden, die auf den Betrag der nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen gezahlten Beiträge angerechnet werden.

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

b) Außerordentliche Umstände

2.1.421 Unter der ausdrücklichen Bedingung, alle fälligen Beiträge voher gezahlt zu haben, kann der Arbeitgeber, der beweist, dass die Nichtzahlung der Beiträge innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist, von der Hälfte der angewandten Beitragserhöhungen befreit werden.

Die Befreiung von diesen Beitragserhöhungen kann 100 % betragen, wenn der Arbeitgeber beweist, dass zu dem Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung hatte entweder vom Staat, einer Provinz oder provinziellen öffentliche Anstalt, Kommune, einen Bund, einer Agglomeration oder Zusammenlegung von Kommunen, einer (inter-) kommunale Anstalt oder gemeinnützigen Anstalt im Sinne des Gesetzes vom 16. März 1954 oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag.

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

Höhe von 20 %.

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

2.1.422 Der Arbeitgeber, der alle fälligen Beiträge gezahlt und der sich entweder auf zwingende berechtigte Gründe oder auf zwingende Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses berufen kann, darf diese Gründe beim LSS geltend machen. Wenn der Verwaltungsausschuss des LSS die betreffende Begründung anerkennt, darf er durch eine einstimmig getroffene Entscheidung ausnahmsweise die vollständige Befreiung von den angewandten Beitragserhöhungen genehmigen.

K A P I T E L 5

Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS

A. PRINZIPIEN

2.1.501 Kraft Kapitel VI des Gesetzes vom 1. August 1985 über fiskalische und sonstige Bestimmungen und des Königlichen Erlasses vom 11. Oktober 1985, der Kapitel VI dieses Gesetzes anwendet, kann ein Arbeitgeber des Privatsektors, der eine fällige Schuld gegenüber dem LSS hat, die Einforderbarkeit dieser Schuld aussetzen, wenn er seinerseits, wegen Arbeiten, Lieferungen oder Dienstleistungen, an den Staat oder eine in den Königlichen Erlass aufgenommene öffentliche Anstalt eine unanfechtbare und einforderbare Forderung hatte, die frei von jeder Verbindlichkeit gegenüber Dritten ist.

Wenn der Staat oder die genannte öffentliche Anstalt die Schuld anerkennt, kann das LSS direkt die Zahlung des anerkannten Betrags vom Staat oder der jeweiligen öffentlichen Anstalt verlangen.

B. WELCHE ARBEITGEBER KÖNNEN EINEN ANTRAG AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS BEANTRAGEN?

2.1.502 Nur natürliche und juristische Personen aus dem Privatsektor (nachstehend “Antragsteller” genannt), die dem LSS Geld schulden (nachstehend “Gläubiger” genannt) und die mit anderen Worten Beiträge eines fälligen Quartals nicht innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist gezahlt haben, können Anspruch auf Aussetzung der Einforderbarkeit erheben. Deshalb kann ein Antrag auf Aussetzung der Schuldforderung nur für Beiträge eines Quartals eingereicht werden, für die das Fälligkeitsdatum bereits verstrichen ist.

In den vier folgenden Fällen kann der Antragsteller keine Aussetzung der Einforderbarkeit einfordern:

- wenn er sich in Konkurs oder Zwangsvergleich befindet;
- wenn dem Antragsteller, einer natürlichen Person, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24. Oktober 1934 über das Verbot für bestimmte Verurteilte und für Gemeinschuldner, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, und zur Befähigung der Handelsgerichte, solche Verbote zu verhängen, das Verbot auferlegt wurde, persönlich oder über Vermittler irgendwelche Berufsaktivitäten auszuüben;
- wenn der Antragsteller, eine juristische Person, unter seinen Verwaltern, Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu binden, Personen zählt, denen das Verbot auferlegt wurde, kraft desselben Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24. Oktober 1934 derartige Funktionen auszuüben;
- wenn der Antragsteller fünf Jahre vor dem Antrag zu einer Haftstrafe von mindestens drei Monaten wegen eines der Verstöße im Sinne der Artikel 339 bis 342 des Einkommenssteuergesetzbuchs, Artikel 73 und 73 bis des Mehrwertsteuergesetzbuchs oder des Artikels 35 des Sozialversicherungsgesetzes vom 27. Juni 1969 verurteilt wurde.

Der Antragsteller muss eine Schuldforderung an folgende Instanzen haben, die den unter dem folgenden Punkt C aufgelisteten Bedingungen entspricht:

- den Staat
- den Straßenfonds
- Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires (des Hilfs- und Informationsamtes für Familien von Soldaten)
- Office régulateur de la navigation intérieure (Amt zur Regelung der Binnenschifffahrt)
- die Gebäuderegie
- die Postregie
- REFRIBEL (Régie des services frigorifiques de l'État belge)
- die Regie für Telegraphie und Telephonie

- die Régie de Transport Maritime (Regie für Maritimen Transport)
- die Régie des voies aériennes (Flughafendienste)
- den Allgemeinen Fonds für Schulgebäude

Der Staat und die aufgelisteten Behörden werden hiernach “Schuldner” genannt.

Forderungen an Gemeinschaften und Regionen, an Provinz- oder Kommunalverwaltungen, ÖHSZ oder Hauptauftragnehmer des Staats oder der oben genannten öffentlichen Anstalten kommen für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS nicht in Betracht.

C. WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS IN BETRACHT?

2.1.503 Für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS kommen die Schuldforderungen in Betracht, die der Arbeitgeber an den Staat oder die aufgelisteten öffentlichen Anstalten wegen Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen hat (einschließlich derer von freien Berufen und mit Ausnahme dieser, die in einem Verhältnis der Unterordnung durchgeführt werden). Es handelt sich hier deshalb ausschließlich um Forderungen, die aus der Anwendung des Gesetzes vom 14. Juli 1976 bezüglich der Aufträge der öffentlichen Hand für Bauarbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen entstehen.

Die Aussetzung der Einforderbarkeit kann deshalb u.a. nicht für die Rückerstattung von Mehrwertsteuerguthaben oder von der Lohnsteuer oder wegen Verzögerung bei Zuschussauszahlungen beantragt werden.

Die Schuldforderungen müssen außerdem unanfechtbar, einforderbar und frei von jeglicher Verbindlichkeit in Bezug auf Dritte sein. Dies ist der Fall, wenn gleichzeitig die drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Die Schuldforderung muss sich auf erbrachte Leistungen beziehen, die vom Schuldner akzeptiert wurden;
- an die Schuldforderung ist, zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrags auf Aussetzung, keine Frist oder aufschiebende Bedingung gebunden;
- die Schuldforderung ist nicht der Gegenstand einer Pfändung, einer Abtretung oder einer Verpfändung, die dem Schuldner ordnungsgemäß zur Kenntnis gebracht oder zugestellt wurde, es sei denn, dass die Pfändung auf Antrag des Gläubigers vor der Schuldforderung zugestellt wurde, auf die sich der Antrag bezieht.

D. WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG VOM LSS ZU ERHALTEN?

2.1.504 Um die Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung vom LSS zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag entweder per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde gleichzeitig an das LSS (Gläubiger) und den Schuldner richten. Der Antrag ist gemäss des Dokumentes “Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung” zu formulieren, dessen Modell als Anlage zum Königlichen Erlass vom 11. Oktober 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Oktober 1985) beigefügt wurde. Der Arbeitgeber legt alle Beweisstücke bei.

Wenn der Arbeitgeber den Antrag per Einschreiben einreicht, muss er das Original des Belegs, dass er das an den “Schuldner” gerichtete Schreiben bei der Post aufgegeben hat, beilegen.

Wenn der Antrag per Gerichtsvollzieherurkunde eingereicht wird, muss der Arbeitgeber eine Kopie der dem Schuldner zugestellten Urkunde beilegen.

Um jedes Missverständnis bezüglich des Betrages oder die Beträge auszuschließen, für den bzw. die der Arbeitgeber die Aussetzung der Einforderbarkeit verlangt, empfiehlt es sich, dass der

Antragsteller in seinem Antrag unter 2. “Identität des Gläubigers: Geschuldeter Betrag (Zeichen der Schuld, Hauptanspruch und Nebenanspruch):”, deutlich die Art der Schuld in Bezug auf das Landesamt für Soziale Sicherheit (Beiträge, Beitragserhöhungen, Zinsen und Gerichtskosten) und die entsprechende Periode, “... Quartal 19..”, oder das Schlussdatum des Kontoauszugs angibt.

Der Antrag enthält - wie im Modell angegeben - eine eidesstattliche Erklärung.

E. ANTWORT DES SCHULDNERS

2.1.505 Der Schuldner (der Staat oder die durch den Antragsteller genannte Anstalt, siehe Punkt B.) hat 45 Tage Zeit, auf den Antrag des Arbeitgebers zu antworten. Jede Anfechtung muss, mitsamt Begründung, innerhalb dieser Frist mitgeteilt werden. Der Schuldner erwähnt die etwaigen Einbehaltungen, zu denen er kraft Artikel 299 bis des Einkommenssteuergesetzbuchs und Artikel 30 bis des Sozialversicherungsgesetzes vom 27. Juni 1969 verpflichtet ist und erwähnt gegebenenfalls, dass die Schuld vor Ablauf der 45-tägigen Frist beglichen wurde bzw. wird.

Diese Angaben werden auf dem Dokument notiert, mit dem der Arbeitgeber den Antrag auf Aussetzung der Einforderbarkeit eingereicht hatte. Ein Exemplar des auf diese Weise ergänzten Dokuments wird durch den Schuldner per Einschreiben an den Antragsteller und das LSS versandt.

F. FOLGEN DES ANTRAGS AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT, WENN DER SCHULDNER SEINE SCHULD ANERKENNT

2.1.506 An dem Tag, an dem der Schuldner antwortet (siehe Punkt E.), tritt die Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung vom LSS in Höhe des unangefochtenen Betrags der Schuldforderung des Arbeitgebers in Kraft.

Ab dann wird das LSS für den Betrag, dessen Einforderbarkeit ausgesetzt wurde, kein Urteil mehr vor dem zuständigen Gericht verlangen oder nicht zu einer Zwangsvollstreckung übergehen.

Innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab dem Tag der Bekanntgabe per Einschreiben durch den Schuldner (Punkt E.) kann der Schuldner seine Schuld nicht länger direkt gegenüber dem Antragsteller begleichen und kann das LSS die Zahlung seiner Forderung in Höhe des durch den Schuldner angenommenen Betrags (siehe Punkt E.) direkt beim Letztgenannten einfordern.

Zu diesem Zweck setzt das Landesamt gleichzeitig den Schuldner und den Antragsteller per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde von seiner Forderung in Kenntnis.

Diese direkte Zahlungseinforderung beim Schuldner gilt als Sicherungspfändung in seinen Händen zugunsten des Landesamtes.

Die Verzugszinsen, die auf die im Aussetzungsantrag der Forderungseinforderbarkeit des LSS enthaltenen Beiträge geschuldet werden, gehen zu Lasten des Arbeitgebers bis zu dem Tag, an dem der Schuldner dem Landesamt tatsächlich zahlt.

Die Aussetzung der Einforderbarkeit wird in den folgenden Fällen beendet:
- wenn der Antragsteller sich in einer der vier Situationen befindet, die in seiner eidesstattlichen Erklärung (siehe Punkt B.) erwähnt werden;
- wenn die Schuldforderungen nicht länger unanfechtbar, einforderbar und frei von jeglicher Verbindlichkeit in Bezug auf Dritte sind (siehe Punkt C.);
- in Höhe des Betrags, für den der Rechnungshof vorherige Genehmigung verweigert und der im Betrag enthalten ist, den der Schuldner nicht anficht (siehe Punkt E.).

G. MODELLE

2.1.507 Arbeitgeber können die Modelle des obligatorisch zu verwendenden Dokuments “Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung” beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie, WTC III, 27. Stock, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brüssel (Tel. 02 208 52 59) anfordern.

K A P I T E L 6

DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung

2.1.601 Mit DIMONA (déclaration immédiate - unmittelbare Meldung) ist die unmittelbare Beschäftigungsmeldung gemeint.

Ab 1. **Januar 2003** ist die Dimona-Meldung für alle Arbeitgeber des privaten als auch öffentlichen Sektors für all ihre Arbeitnehmer (außer einigen Ausnahmen) **obligatorisch** . Das heißt, dass sie ab diesem Datum **alle Dienstan- und -austritte von Arbeitnehmern unverzüglich beim LSS melden müssen.**

Diese Meldung hat per Email zu erfolgen.

Die meisten Instanzen, die Arbeitgeber beim Nachkommen ihrer sozialen Verpflichtungen unterstützen (Sozialsekretariate, Softwarebüros,...) sowie einige Arbeitgeberorganisationen spielen im Rahmen von Dimona die Rolle eines Vermittlers. Sie empfangen die Meldungen der Arbeitgeber über verschiedene Kanäle, die sie anbieten und schicken nachträglich die empfangenen Angaben an das LSS. Sie können diese Instanzen kontaktieren, um zu erfahren, welche Lösungen sie anbieten.

Die Meldung über DIMONA erleichtern einige administrative Verpflichtungen bezüglich des Ausfüllens und Führens von einigen Personalunterlagen. Die Arbeitgeber können außerdem auf bestimmte Daten zugreifen, die behördlicherseits gespeichert werden.

Weitere Informationen zu DIMONA (wie, für wen, wann, Sanktionen, etc.) finden Sie auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.socialsecurity.be). Über diese Portalsite können Sie übrigens auch die Erklärungen einreichen.

Zusätzliche Informationen erhalten Sie auch beim Contact-Center Eranova, Tel.: 02 511 51 51, Email: contactcenter@eranova.fgov.be

K A P I T E L 7

Verpflichtungen zahlender Dritter

2.1.701 Die Sozialversicherungsgesetzgebung betrachtet einen bezahlenden Dritten als jemand, der im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers Löhne auszahlt, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. In der Praxis handelt es sich meistens um Fonds für Existenzsicherung; jeder kann jedoch als zahlender Dritter fungieren.

Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, beim LSS eine Erklärung einreichen und die geschuldeten Beiträge zahlen muss. Auch müssen alle, die zum erstenmal als zahlende Dritte auftreten, dies beim LSS melden, sogar dann, wenn sie bereits im eigenen Namen Personal beschäftigen.

Der zahlende Dritte kann von diesen Verpflichtungen befreit werden. Dazu muss er dem Arbeitgeber über jeden Arbeitnehmer alle Informationen zur Verfügung stellen, so dass der Arbeitgeber seine Erklärung innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist unter Berücksichtigung der Löhne einreichen kann, die der Dritte auszahlte. Der Dritte muss in diesem Fall die jeweiligen Einbehaltungen unverzüglich an den Arbeitgeber weiterüberweisen.

Wenn der Dritte diese Möglichkeit nicht nutzt, muss er unverzüglich nach Auszahlung dem Arbeitgeber oder verschiedenen Arbeitgebern den Betrag der Löhne melden, die er in ihrem Namen auszahlte. In bestimmten Fällen muss der Arbeitgeber nämlich die durch einen Dritten gezahlten Lohnteile berücksichtigen, um seine Erklärung zu erstellen (beispielsweise um den Sonderbeitrag für die Sozialversicherung zu berechnen).

Wenn sich die Zahlung an einen Arbeitnehmer auf verschiedene Arbeitgeber bezieht (beispielsweise ein Weihnachtsgeld, das an einen Arbeitnehmer bezahlt wurde, der in der Referenzperiode bei mehreren Arbeitgebern arbeitete), teilt der Dritte jedem Arbeitgeber den Betrag mit, den er in seinem Namen zahlte.

2.1.702 Die Ausgleichskassen, mit Ausnahme der Fonds für Existenzsicherung und der Staatsurlaubskasse für die Diamantindustrie, die zur Ausführung der Gesetzgebung über die Bewilligung einer Anzahl von Feiertagen im Jahr gegründet wurden, um gewissen Arbeitnehmern den Lohn für diese Tage auszuzahlen, fallen nicht unter die obigen Regeln. Diese Kassen müssen bei jeder Zahlung die Einbehaltungen vornehmen und den jeweiligen Betrag, mitsamt dem Arbeitgeberbeitrag, jedes Quartal und innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen an das LSS überweisen. Sie füllen jedoch nur eine einzige Erklärung im Jahr aus, die am Ende des Quartals nach dem vergangenen Dienstjahr und innerhalb der für dieses Quartal geltenden Frist beim LSS eingehen muss.

TITEL 2

Verpflichtungen in Bezug auf in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommene Regelungen

K A P I T E L 1

Kranken- und Invaliditätsversicherung

2.2.101 Arbeitgeber, die Mitglieder des Landesamtes für Soziale Sicherheit sind, müssen keine Beitragszettel mehr erstellen, außer für:

- Industrielehrlinge. Diesen Personen muss der Arbeitgeber eine “Bescheinigung eines Lehrvertrags für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis ausgeübt werden” ausstellen.
- bestimmte Personen im öffentlichen Sektor, die entlassen werden und durch eine Sonderregelung Anspruch auf Arbeitslosen- und Krankengeld bekommen. Diesen Arbeitnehmern stellt der Arbeitgeber eine Erklärung aus, anhand derer sie ihre Ansprüche auf Leistungen wegen Arbeitsunfähigkeit und auf Mutterschaftsversicherung geltend machen können.

Diese Aufgabe wird durch das Landesamt für Soziale Sicherheit übernommen, das anhand der Lohn- und Arbeitszeitangaben in den Arbeitgebermeldungen normalerweise elektronische Beitragszettel an die Versicherungsanstalten senden wird.

Wenn kein elektronischer Beitragszettel aufgrund der Unverfügbarkeit der Landesregister- oder Bisnummer auf den Erklärungen oder im Personalbestand der Versicherungsanstalten versandt werden kann, wird das LSS einen Beitragszettel aus Papier erstellen und an den Arbeitgeber senden, bei dem der Arbeitnehmer in der auf dem Zettel angegebenen Einbehaltungsperiode beschäftigt war.

Im Konkursfall wird der Beitragszettel an den Konkursverwalter weitergeleitet.

Diese Beitragszettel aus Papier haben die Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen den Arbeitnehmern zu übergeben. Diese Schriftstücke wurden an der Vorder- und Rückseite bedruckt: die eine Seite mit niederländischem, die andere mit französischem Text. Gemäß der bestehenden Sprachgesetzgebung entscheidet der Arbeitgeber, in welcher Sprache der Zettel verfasst sein muss und durchkreuzt den ungeeigneten Text.

Wenn der Arbeitgeber den Beitragszettel nicht dem Arbeitnehmer zukommen lassen kann, weil die Adresse falsch ist oder weil der Betreffende ins Ausland umgezogen ist, muss dieses Schriftstück an die Direktion Kontrolle der Beiträge des Landesamtes für soziale Sicherheit unter Angabe des Grundes, weshalb das Schriftstück dem Arbeitnehmer nicht zur Verfügung gestellt werden konnte, gesandt werden.

Für Meldungen, die sich auf eine Beschäftigungsperiode vor dem ersten Quartal 1994 beziehen, müssen Arbeitgeber weiterhin Beitragszettel aus Papier erstellen und ihren Arbeitnehmern zukommen lassen.

Im Falle des Verlustes dieses Beitragszettels aus Papier wird das Landesamt für soziale Sicherheit ein Duplikat anfertigen. Dieses Schriftstück wird ohne Intervention seitens des Arbeitgebers an die Versicherungsanstalt des Arbeitnehmers weitergeleitet.

K A P I T E L 2

Arbeitslosigkeit

2.2.201 Den Arbeitnehmern, deren Versicherungspflicht die Arbeitslosenregelung einschließt, muss der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitslosigkeit folgende Dokumente übergeben.

Für eine Vollarbeitslosigkeit, d.h., bei Beendigung des Arbeitsvertrages, sogar dann, wenn die Beendigung dem Arbeitnehmer zuzuschreiben ist: von Amts wegen eine "Arbeitslosigkeitsbescheinigung - Arbeitsbescheinigung" C4. Diese Bescheinigung hat er spätestens am letzten Arbeitstag vor der Arbeitslosigkeitsperiode dem betreffenden Arbeitnehmer zu übergeben.

*Für eine vorübergehende Arbeitslosigkei*t, d.h. wenn der Arbeitnehmer in der Periode der Arbeitslosigkeit durch einen Arbeitsvertrag an seinen Arbeitgeber gebunden bleibt, seine Arbeitsleistungen jedoch zeitweilig reduziert oder ausgesetzt wurden.

- wegen mangelnder Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Schlechtwetters, von Amts wegen ein Formular C 3.2.
  Der Arbeitgeber muss die vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung zur Verfügung gestellten, nummerierten Formulare C 3.2 verwenden. Dieses Formular muss er spätestens am ersten effektiven Tag der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer vor normalem Arbeitsbeginn übergeben. Auf dieser Bescheinigung gibt er in Rubrik I die Ursache, das Anfangsdatum und ggf. die vorgesehene Dauer der Arbeitslosigkeit an. Er ist auch verpflichtet, die Aushändigung dieser Bescheinigung in einem **Validierungsbuch** ?? anzugeben. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber spätestens am Tag der Abgabe des Formulars die folgenden Daten im Validierungsbuch eintragen: den Abgabemonat, die Nummer des Formulars C 3.2 und die Identität des Arbeitnehmers. Dieses Validierungsbuch muss vorher durch das befugte Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung beglaubigt und für Kontrolleuren bereitgehalten werden.
  Für das Zusammenstellen, Ausfüllen, Validieren, Zurverfügunghalten und Aufbewahren des Validierungsbuchs gelten besondere Regeln. Informationen dazu können bei den Arbeitslosenämtern oder der Hauptverwaltung des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung angefordert werden. Ende jeden Monats muss der Arbeitgeber bestätigen, dass eine vorübergehende Arbeitslosigkeit vorliegt. Zu diesem Zweck gibt er in Rubrik II des Formulars C 3.2 die tatsächlichen Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit pro Tag und die Gesamtsumme pro Monat an. Die Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jedes neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 erhalten.
- Aufgrund technischer Störungen, höherer Gewalt, von Streik oder Aussperrung (d.h. wenn die Arbeitslosigkeit die direkte oder indirekte Folge eines Streiks im eigenen Unternehmen oder in einem anderen Unternehmen ist), wird ein Formular C 3.2 ausgehändigt.
  Dieses Formular muss er von Amts wegen spätestens am ersten effektiven Tag der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer vor Beginn der normalen Arbeitszeit übergeben. Auf dieser Bescheinigung gibt er in Rubrik I die Ursache und das Anfangsdatum der Arbeitslosigkeit an. Ende jeden Monats muss der Arbeitgeber bestätigen, dass eine vorübergehende Arbeitslosigkeit vorliegt. Zu diesem Zweck gibt er in Rubrik II die tatsächlichen Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit pro Tag und die Gesamtsumme pro Monat an. Die Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jeden neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 erhalten.
- Bei Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaubs oder Ausgleichsruhezeit ist von Amts wegen ein Formular C103: "Fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles ou repos compensatoire - certificat de chômage ou carte de contrôle" (Arbeitslosigkeitsbescheinigung und Kontrollkarte im Falle der Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaubs oder Ausgleichsruhezeit") erforderlich.
  Diese Bescheinigung muss der Arbeitgeber spätestens am letzten Arbeitstag vor der

Schließungsperiode dem Arbeitnehmer übergeben, der aufgrund seiner Leistungen im vorigen Jahr keinen Anspruch auf ein (vollständiges) Urlaubsgeld hat oder der wegen seines kürzlichen Dienstantritts keinen Anspruch auf Ausgleichstage hat.

Der Arbeitgeber muss die Formulare C 3.2 in folgenden Fällen in zwei Exemplaren übergeben, wobei ein Exemplar als Antrag auf Arbeitslosengeld und eins als Kontrollkarte dient:

- in der ersten Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit in jeder Referenzperiode, die am 1. Oktober beginnt und am 30. September des folgenden Jahres endet;
- bei jeder Änderung der konventionellen Arbeitsregelung, die den Status des Arbeitnehmers ändert (im Sinne der Artikel 28 und 29 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 handelt es sich um folgende Statusarten: Vollzeitarbeitnehmer, Teilzeitarbeitnehmer unter Beibehaltung der Rechte und freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer);
- auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer muss der Arbeitgeber am Anfang der Teilzeitbeschäftigung eine elektronische “Meldung des Teilzeitarbeitbeginns unter Beibehaltung der Rechte” über das Extranet des LSS oder mittels eines Papierformulars C131A - Arbeitgeber “Certificat de chômage pour les heures d'inactivité” (Arbeitslosigkeitsbescheinigung für Müssigkeitsstunden) für jeden Teilzeitarbeiter ausstellen, der darum bittet. So kann der Arbeitnehmer den Status eines Teilzeitarbeitnehmers unter Beibehaltung der Rechte beantragen. Die wichtigsten Angaben, die mit dieser Email oder diesem Formular mitgeteilt werden, sind das Anfangsdatum der Teilzeitarbeit, die Arbeitsregelung und der Bruttolohn.

Arbeitnehmern, die eine Einkommensgarantieleistung beantragt haben (diese Arbeitnehmer haben den Teil A des Formulars C131A - Arbeitnehmer ausgefüllt) muss der Arbeitgeber von Amts wegen nach jedem Kalendermonat entweder eine elektronische “monatliche Teilzeitarbeitsmeldung” über das Extranet des LSS oder ein Papierformular C131B “Déclaration des prestations dans un régime de travail à temps partiel” (Erklärung bezüglich einer Arbeit nach Teilzeitarbeitsregelung) mit Angabe der tatsächlich geleisteten Stunden am Tag und des tatsächlich verdienten Bruttolohns senden. So kann die Arbeitslosenversicherungsanstalt die Einkommensgarantieleistung des Arbeitnehmers berechnen.

Sowohl im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit als auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung muss der Arbeitgeber auf **Verlangen des Arbeitnehmers** eine “Arbeitsbescheinigung” (Formular C4) ausstellen. Mit dieser Bescheinigung kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass er Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hat. Die Auszahlungsanstalt gibt in Rubrik III an, ob der Arbeitgeber auch diese Rubrik ausfüllen muss.

Die Arbeitgeber können die oben genannten Papierformulare bei den Arbeitslosenämtern des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, bei der Hauptverwaltung des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, Keizerlaan/Boulevard de l'empereur 7, 1000 Brüssel, Tel. 02 515 41 11 beantragen oder von der Website des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung www.rva.be herunterladen. Die elektronische Meldung ist über die Site des LSS oder die auf dem Extranet des LSS vorgesehenen Batch-Verfahren möglich.

K A P I T E L 3

Renten

2.2.301 ID-Nummer des Arbeitnehmers:

Seit dem ersten Quartal 1990 muss für alle Arbeitnehmer und für alle Sektoren der Sozialen Sicherheit die ID-Nummer des Landesregisters oder des Bisregisters der Kreuzungsbank der Sozialen Sicherheit als einzige ID-Nummer verwendet werden.

In erster Instanz kann der Arbeitgeber diese ID-Nummer bei seinem Arbeitnehmer anfordern (Personalausweis, SIS-Karte oder sonstiges Identitätspapier).

Wenn der Arbeitnehmer diese Nummer nicht kennt, kann der Arbeitgeber sie bei CIMIRe – 1MA5J, Wolvengracht 48, 1000 Brüssel über das Modell 350A anfordern, das bei dieser Anstalt an der oben genannten Adresse oder über die Website erhältlich ist. CIMIRe identifiziert die Arbeitnehmer und aktualisiert ihre Laufbahnangaben für die soziale Sicherheit.

Wenn der Arbeitnehmer noch keine Landes- oder Bisregisternummer erhalten hat und der Arbeitgeber diese nicht mitteilen kann, werden auf der Quartalserklärung Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort und Geschlecht angegeben. Wenn eine dieser Angaben fehlt, müssen zusätzlich die vollständige Adresse und die Staatsbürgerschaft gemeldet werden.

Der Arbeitgeber füllt das Modell 350A sorgfältig aus und leitet es an CIMIRe weiter. Wenn sich der Arbeitnehmer im Ausland aufhält und zum ersten Mal in Belgien beschäftigt wird, muss eine Kopie eines offiziellen Identitätspapiers beigelegt werden. CIMIRe schickt dem Arbeitgeber das Modell 350A mit der ID-Nummer zurück. Der Arbeitgeber teilt seinerseits dem Arbeitnehmer diese Nummer mit.

2.2.302 Für Informationen im Zusammenhang mit der Gewährung einer Alters- oder Hinterbliebenenrente in der Regelung für Arbeitnehmer, wenden Sie sich bitte an:

Für alle Informationen im Zusammenhang mit den Gewährungsbedingungen für die Rente können sich die Arbeitnehmer an das Landespensionsamt, Zuidertoren/Tour Midi, Baraplein, 1060 Brüssel wenden (Tel. 02 529 21 11).

Die Rente kann bei der Gemeindeverwaltung des Hauptverwaltungsortes beantragt werden. Der Antrag darf auch direkt beim Landespensionsamt eingereicht werden, und dies entweder:
- im Zuidertoren/Tour Midi;
- in einem regionalen Amt;
- an einem Sprechtag, der durch das Landesamt in zahlreichen Kommunen abgehalten wird.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Altersrente von Amts wegen den Personen gewährt wird, die frühestens am 1. Dezember 2003 das normale Pensionsalter erreichen (65 Jahre für Männer und zurzeit 63 Jahre für Frauen).

K A P I T E L 4

Kindergeld

2.2.401 Jeder Arbeitgeber muss sich innerhalb von 90 Tagen nachdem er zum ersten Mal Personal einstellt, denen er Lohn oder Gehalt zahlt, und Anspruch auf Kindergeld haben, Mitglied einer von ihm gewählten Kindergeldkasse werden. Diese Kasse wird die durch die Kindergeldregelung vorgesehenen Vorteile den beschäftigten Arbeitnehmern zuweisen. Der Beitritt ist obligatorisch, sogar dann, wenn kein einziger beschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf Kindergeld erheben kann.

Achtung: Für folgende Personen ist kein Beitrag für Kindergeld an das LSS erforderlich:
- Hausangestellte;
- anerkannte und Industrielehrlinge sowie Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- akademisches Personal der freien Universitäten und hiermit gleichgestellten Anstalten, die vor dem 1. Januar 1999 in Dienst getreten sind.

Für die zwei ersten Kategorien müssen Arbeitgeber keiner Kindergeldkasse beitreten. Für akademisches Personal müssen sie hingegen einer Kindergeldkasse beitreten und die jeweiligen Beiträge direkt an diese Kasse zahlen.

Auf Anfrage erhalten die Arbeitgeber beim Staatlichen Amt für Familienbeihilfen an Arbeitnehmer eine Liste der Anstalten, die mit der Anwendung der koordinierten Gesetze über Kindergeld für Arbeitnehmer betraut sind.

Der Arbeitgeber, der es versäumt, innerhalb der gesetzten Frist eine Kindergeldkasse zu wählen, wird von Amts wegen als Mitglied beim oben genannten Amt eingetragen.

Alle weiteren Informationen können Sie bei Ihrer Kindergeldkasse oder dem Landesamt für Familienbeihilfen an Arbeitnehmer, Trierstraat/Rue Trier 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 31(niederländisch) oder 02 237 23 32 (französisch) erhalten.

Was das Kindergeld selbst betrifft (Gewährungsbedingungen, Höhe, usw.), wenden Sie sich bitte an Ihre Kindergeldkasse oder das Landesamt für Familienbeihilfen an Arbeitnehmer, Trierstraat/Rue Trier 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 40(niederländisch) oder 02 237 23 20 (französisch) erhalten.

K A P I T E L 5

Jahresurlaub

1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrlinge.

2.2.501 Der Arbeitgeber im Privatsektor, der entweder Arbeiter und Gleichgestellte oder Hausangestellte bzw. Lehrlinge beschäftigt, wird automatisch als Mitglied bei einem Urlaubsfonds eingetragen. Diese automatische Eintragung erfolgt bei der ersten Änderungsmeldung von Arbeitgeberangaben durch das LSS an das Landesamt für Jahresurlaub über das System des letztgenannten Amtes, abhängig von der Aktivität der betreffenden Arbeitnehmer.

Das Landesamt für Jahresurlaub meldet den Arbeitgebern, dass sie - im Interesse ihrer Arbeiter - die Quartalsmeldungen mit Lohn- und Arbeitszeitangaben der Arbeitnehmer rechtzeitig einreichen müssen. Die vorgesehene Mindestfrist - zwischen dem Zeitpunkt der Registrierung der (angenommenen) Meldung durch das LSS und Auszahlung des Urlaubsgelds durch die Urlaubsfonds - beträgt 6 Wochen.

Um eine korrekte Auszahlung des Urlaubsgeldes gewährleisten zu können, drängt das Landesamt für Jahresurlaub auf Angabe der richtigen ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit (Landesregister- oder Bisnummer) auf den Lohnaufstellungen.

2. Angestellte und Lehrlinge

2.2.502 Der Sozialversicherungsbeitrag für Angestellte und Lehrlinge umfasst keinen Anteil für Jahresurlaubsgeld; der Arbeitgeber zahlt dieses Urlaubsgeld direkt an den Arbeitnehmer. Ein Arbeitgeber, der nur Angestellte beschäftigt, muss deshalb keinem Urlaubsfonds beitreten.

Für alle Informationen bezüglich des Urlaubsgelds für einen Angestellten können Sie sich an den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für soziale Sicherheit, Sozialinspektion, Zwarte Lievevrouwstraat/Rue de la Vierge Noire 3c, 1000 Brüssel oder ein regionales Amt der Sozialinspektion dieses Föderalen Öffentlichen Dienstes wenden.

K A P I T E L 6

Arbeitsunfälle

2.2.601 Der folgende Text ist nur bis Ende 2002 gültig und wird mit einer der folgenden Neufassungen angepasst.

Jeder Arbeitgeber (natürliche Person, Gesellschaft, VoE), der Personal beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsunfallversicherung bei einer in Belgien zugelassenen Versicherungsanstalt abzuschließen. Ein Beitritt zum LSS beinhaltet nämlich keine Deckung für Arbeitsunfälle.

Diese Verpflichtung gilt ab dem ersten Tag der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers. Eine rückwirkende Deckung ist nicht gestattet.

Das Arbeitsunfallgesetz ist auf alle Arbeitnehmer anwendbar, sowohl Arbeiter als auch Angestellte, Hausangestellte, Studenten, usw. Auch in der Probezeit ist die Versicherung obligatorisch. Versicherungspflicht gilt auch für Personen, die wegen der kurzen Dauer ihrer Leistungen nicht unter das Gesetz fallen (siehe Teil I).

Der Arbeitgeber, der nicht oder nicht rechtzeitig versichert ist, wird von Amts wegen als Mitglied beim Fonds für Arbeitsunfälle eingetragen. Der geschuldete Beitrag wird pauschal festgelegt. Er ist von dem Jahr abhängig, in dem der Arbeitgeber nicht versichert war, von der Dauer der Periode sowie von der Zahl des beschäftigten Personals. Die Mitgliedsregistrierung von Amts wegen kann keineswegs als Versicherungsprämie betrachtet werden, sondern ist eine Sanktion.

Wenn sich ein Unfall in der Zeit ereignet, in der der Arbeitgeber keine Versicherung abgeschlossen hat, zahlt der Fonds die entsprechenden Leistungen, fordert jedoch seine gesamten Ausgaben, die infolge des Unfalls angefallen sind, vom betreffenden Arbeitgeber zurück.

Für zusätzliche Informationen oder eine Liste der gesetzlich zugelassenen Versicherer wenden Sie sich bitte an den Fonds für Arbeitsunfälle, Dienststelle für Eintragungen von Amts wegen, Troonstraat/Rue du Trône 100 in 1050 Brüssel (Tel. 02 506 84 77, Fax. 02 506 84 15).

TITEL 3

Sonstige Verpflichtungen

K A P I T E L 1

Personalunterlagen

2.3.101 In diesen Anweisungen finden Sie eine ausführliche Darlegung der Verpflichtungen, die der Arbeitgeber in Bezug auf das LSS einhalten muss. Ein Arbeitgeber, der Personal beschäftigt, ist dazu verpflichtet, bestimmte Personalunterlagen zu führen. Einige Beispiele dafür sind:

- die individuelle Rechnung;
- das Personalregister;
- das Anwesenheitsregister im Gartenbausektor.

Für Informationen zum Erhalt, Ausfüllen und Führen dieser Unterlagen wenden Sie sich bitte an die Inspektion der Sozialen Gesetze des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, Belliardstraat/Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) oder die Sozialinspektion des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für soziale Sicherheit, Zwarte Lievevrouwstraat/Rue de la Vierge Noire 3c in 1000 Brüssel (Tel. 02 509 81 11) oder [<a href= ../LinkByID/xA44ECBC2DD131349C12568D30022C4BC?OpenDocument#A44ECBC2DD131349C12568D30022C4BC target=_blank>eines der regionalen Ämter des LSS.

Einige dieser Pflichten werden mit Einführung der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung erheblich vereinfacht (siehe Anweisungen im Zusammenhang mit DIMONA).

K A P I T E L 2

Datenschutz

2.3.201 Jeder Arbeitgeber muss Arbeitnehmer, über die er Daten persönlicher Art gespeichert oder empfangen hat, über die Bestimmungen des Gesetzes vom 15. Januar 1990 über die Gründung und Organisation einer Kreuzungsbank der sozialen Sicherheit und ihre Anwendungsbeschlüsse unterrichten, die dem Schutz der Privatsphäre dienen.

Die koordinierten Texte dieses Gesetzes und ihrer Anwendungsbeschlüsse können über die Website der Kreuzungsbank (http://www.ksz.fgov.be), in der Rubrik “Gesetzgebung” abgefragt werden. Wer keinen Internetzugang hat, kann die Texte auch schriftlich oder telefonisch bestellen beim Sekretariat des Studiendienstes der Kreuzungsbank, Sint-Pieterssteenweg 375 in 1040 Brüssel (Tel. 02 741 84 27).

DRITTE TEIL

BERECHNUNG DER BEITRÄGE

TITEL 1

Beschreibung der Grundbegriffe

K A P I T E L 1

Der Begriff Quartal

3.1.101 Die Meldung beim LSS bezieht sich stets auf ein Quartal. Für Arbeitnehmer, die pro Kalendermonat bezahlt werden, entspricht das LSS-Quartal dem Kalenderquartal. Für Arbeitnehmer, die nicht pro Kalendermonat, sondern z.B. pro Woche oder alle vier Wochen bezahlt werden, darf eine Zahlungsperiode nicht über zwei Quartale verteilt sein. Für diese Arbeitnehmer ist mit Quartal die Zeitdauer mit den Zahlungsperioden gemeint, deren Schlussdatum in das gleiche Kalenderquartal fällt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27. März 2003. Die Löhne für die Periode vom 28. bis zum 31. März 2003 werden auf der Erklärung für das zweite Quartal 2003 angegeben.

In Abweichung von dem Obenstehenden endet das vierte Quartal jedes Jahres am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal jeden Jahres am 1. Januar des betreffenden Jahres. Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27. Dezember. Löhne für die Zeit vom 28. bis 31. Dezember werden in der Erklärung für das vierte Quartal angegeben.

K A P I T E L 2

Der Begriff Arbeitstag

3.1.201 Auf der Quartalsmeldung muss für jeden Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitstage angegeben werden. Dies ist aus verschiedenen Gründen wichtig, beispielsweise für die Gewährung der strukturellen Ermäßigung, die Berechnung der Beiträge auf pauschale Tagesbeträge, usw.

Dieses Kapitel beschreibt zunächst den Begriff des Arbeitstages im allgemeinen Sinne. Danach werden die Kategorien der Arbeitnehmer erörtert (Lehrlinge, Seeschiffer und Heimarbeiter), für die Sonderregelungen bei der Bestimmung der Arbeitstage gelten.

Weitere Erklärungen zur Art und Weise, wie Arbeitstage und sonstige Tage gemeldet werden müssen, finden Sie in Teil 4 dieser Anweisungen.

A. ALLGEMEIN

3.1.202 Nur folgende Tage dürfen auf den Quartalsmeldungen als Arbeitstage vorkommen:

- Tage, an denen normale tatsächliche Arbeit geleistet wird;
- Tage, an denen keine Arbeit geleistet wird, für die der Arbeitgeber jedoch Lohn zahlt, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden (beispielsweise Feiertage, Ausfalltage, gesetzliche und zusätzliche Urlaubstage von Angestellten, usw.);
- Nachholtage mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe;
- gesetzliche Urlaubstage für Arbeiter (= Tage, die durch einen von einem offiziellen Urlaubsorgan ausgestellten Scheck gedeckt sind).

B. LEHRLINGE

3.1.203 Neben den oben beschriebenen Arbeitstagen gelten Unterrichtstage für Lehrlinge als Arbeitstage.

C. SEEFISCHER

3.1.204 Die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage von Seefischern wird bestimmt, indem die im Hafen verbrachten Arbeitstage zu den Fahrttagen hinzugezählt werden. Als Fahrttag gilt die Anwesenheit auf dem Meer für mindestens vier Stunden im Laufe eines Kalendertags. Die Seefahrt, die an zwei aufeinander folgenden Kalendertagen erfolgt, ohne pro Tag vier Stunden zu erreichen, gilt als ein Fahrttag, wenn die Fahrt insgesamt vier Stunden dauert. Wenn die Seefahrt an mehr als zwei Kalendertagen erfolgt, zählt die Arbeit von weniger als vier Stunden, die am Tag der Anreise und am Tag der Abreise ausgeführt wird, als ein Fahrttag, wenn die Fahrt insgesamt mindestens vier Stunden dauert.

D. HEIMARBEITER

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

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt:

- 1.140,24 EUR vom 01.06.01 bis 31.01.02;
- 1.163,02 EUR ab 01.02.02.

K A P I T E L 3

Lohnbegriff

3.1.301 In diesem Kapitel wird erläutert, auf welche Beträge Sozialversicherungsbeiträge fällig sind.

Nach einer allgemeinen Beschreibung des Lohnbegriffs werden einige Vorteile erörtert, die aufgrund ihrer Art besondere Probleme aufwerfen. Am Ende des Kapitels werden die Vorteile aufgelistet, die vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind.

A. RECHTSGRUNDLAGE

3.1.302 Der Begriff des Lohns, auf den die Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen sind, wird durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz des Arbeitnehmerlohns bestimmt. Der König kann diesen Begriff jedoch durch einen im Ministerrat gefassten Beschluss erweitern oder einschränken. Diese Befugnis hat er wiederholt genutzt. Dieses Kapitel berücksichtigt diese Erweiterungen und Einschränkungen.

B. BESCHREIBUNG

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

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

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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

- die eigentlichen Löhne und Gehälter;
- der zusätzlich zum normalen Lohn bezahlte Lohn (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den Sachvorteilen übereinstimmt (siehe unten);
- Provisionen;
- das Trinkgeld oder das Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder gewohnheitsmässig auferlegt wurde. Manchmal werden das Trinkgeld und das Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt (siehe unten);
- Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Vorschrift, Tradition oder Satzung ergibt, sondern als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass

eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- Gratifikationen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, eines Reglements, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- Lohn für gesetzliche Feiertage und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn, der kraft des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seeschiffer im Falle der Aussetzung des Arbeitsvertrags infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird (siehe unten);
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig ausgesetzt oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekanntmachungsformalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub zahlen;
- der Lohn, der als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt wird (siehe unten);
- der Lohn, der für Ausfalltage geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage politischen Urlaubs geschuldet wird (Gesetz vom 19. Juli 1976);
- der Lohn, der für Tage bezahlten Bildungsurlaubs geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Wiederherstellungsgesetzes vom 22. Januar 1985 über die sozialen Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Schecks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind (siehe unten);
- bestimmte Entschädigungen, wenn der Arbeitsvertrag gekündigt wird und der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt (siehe unten);
- Beträge, die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖHSZ den Arbeitnehmern im Rahmen von Verträgen zum Sammeln erster Arbeitserfahrungen, von Eingliederungsprojekten und dem Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende gewährt;
- Entschädigungen, die infolge der Anwendung einer Wettbewerbsverzichtsklausel gewährt werden, unabhängig davon, ob diese Klausel vor, während oder nach dem Arbeitsvertrag eingesetzt wurde;
- Entschädigungen, die infolge der Nichteinhaltung von in einem Arbeitssicherheitsvertrag festgestellten Verfahren gewährt werden, sowohl für Verträge, die zwischen einem individuellen Arbeitgeber und seinem Personal abgeschlossen wurden, als auch für Verträge, die für eine Gruppe von Unternehmen oder einen ganzen Sektor gelten.

C. SONDERFÄLLE

1. Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden

3.1.304 Es besteht ein wesentlicher Unterschied, je nachdem, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen, vertraglich und statutarisch festgelegten Verpflichtungen nachkommt oder nicht.

a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach

3.1.305 Die Vorteile, die der Arbeitgeber anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer gewährt, wenn der Vertrag normal beendet wird (beispielsweise bei einer Versetzung in den Ruhestand unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, usw.) finden allgemeinen ihre Grundlage im Dienstverhältnis. Sie entsprechen deshalb dem Lohnbegriff, es sei denn, dass sie aus

einem der folgenden Gründe ausgeschlossen sind.

b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach

3.1.306 Die Beträge, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber dabei seinen gesetzlichen bzw. vertraglich oder statutarisch festgelegten Verpflichtungen nachkommt, entsprechen im Grunde nicht dem Lohnbegriff. Insbesondere sind hier die als Schadensersatz gezahlten Beträge und die gesetzlichen Entschädigungen gemeint, die in Ergänzung der Kündigungsentschädigungen bestimmten Kategorien von geschützten Arbeitnehmern (Soldaten, schwangeren Frauen, usw.) geschuldet werden.

Bei dieser allgemeinen Regel gibt es vier wichtige Ausnahmen, die deshalb als Lohn gelten:

- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit einer unzureichenden Kündigungsfrist (bei einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit) oder vor Beendigung der Vertragslaufzeit oder der Beendigung der Arbeit (bei einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit oder für eine deutlich beschriebene Arbeit);
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird;
- die Entschädigungen im Sinne der Artikel 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für Personalvertreter in Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und Kandidaten für diese Ämter;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber kraft Artikel 20 des Tarifvertrags Nr. 5, der am 24. Mai 1971 im Nationalen Arbeitsrat über das Statut der Gewerkschaftsvertretung des Personals der Unternehmen geschlossen wurde, den Mitgliedern der Gewerkschaftsvertretung schuldet, wenn:
  - entweder der Arbeitgeber einen Gewerkschaftsvertreter entlässt, ohne das im Tarifvertrag festgelegte Verfahren einzuhalten;
  - oder der Arbeitgeber das festgestellte Verfahren einhält, jedoch am Ende dieses Verfahrens die Begründetheit der Entlassung nicht durch die Schlichtungsstelle des paritätischen Ausschusses oder durch das Arbeitsgericht anerkannt wird;
  - oder der Arbeitgeber den Vertreter aus wichtigen Gründen entlassen hat, das Arbeitsgericht die Begründung jedoch verwirft;
  - oder der Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen seitens des Arbeitsgebers beendet wurde, die für den Vertreter einen Grund zur unverzüglichen Beendigung des Arbeitsvertrags darstellen.

2. Urlaubsgeld

3.1.307 Einfaches Urlaubsgeld, doppeltes Urlaubsgeld und ergänzendes Urlaubsgeld sind unterschiedliche Begriffe.

- *Einfaches Urlaubsgeld*

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

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

  Auf einfaches Urlaubsgeld von Angestellten, das als Prozentsatz des Bruttolohns des laufenden und eventuell des vergangenen Jahrs berechnet wird (beispielsweise bei einem Angestellten, der aus dem Dienst scheidet), sind keine Beiträge fällig. Wenn der Arbeitnehmer, der einfaches Urlaubsgeld in Form eines Prozentsatzes erhielt, nachträglich bei einem anderen Arbeitgeber Urlaubstage nimmt, muss dieser Letztere wie folgt handeln: Er berechnet den gesamten Betrag für einfaches Urlaubsgeld, den er hätte bezahlen müssen, wenn der

Arbeitnehmer im Urlaubsdienstjahr bei ihm gearbeitet hätte. Diesen Betrag (und die dadurch gedeckten Tage) erwähnt er auf der Erklärung und berechnet darauf die Beiträge. Bei der Lohnzahlung berücksichtigt er den Betrag, den der vorige Arbeitgeber bezahlt hatte.

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsdienstjahr Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des Urlaubsschecks, von dem bereits ein Teil für das LSS einbehalten wurde, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist nämlich ein Prozentsatz der Summe einerseits des Effektivlohns zu 108 % (auf den bereits LSS-Beiträge kassiert wurden) und andererseits des Fiktivlohns zu 100 % für die gleichgestellten Tage (auf die deshalb keine LSS-Beiträge kassiert wurden).
Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108eln des Betrags, auf den im Urlaubsdienstjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug beim Urlaubsscheck angegeben wird, den der Arbeitnehmer vom Landesamt für Jahresurlaub erhält. Wenn der Arbeitnehmer nicht über diesen Auszug verfügt, kann der Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung beim Landesamt für Jahresurlaub beantragen.
Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres bei mehreren Arbeitgebern arbeitet, muss jeder von ihnen anteilig zur Anzahl bei ihm genommener Urlaubstage den Bruttolohn, auf den er die Beiträge berechnet, verringern, sofern der Arbeitnehmer als Angestellter angeworben wurde.

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

- *Doppeltes Urlaubsgeld*
Doppeltes Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, auf den der Arbeitnehmer kraft der koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub von Lohnarbeitern Anspruch hat und nicht dem normalen Lohn für die Urlaubstage entspricht. Auf diesen Teil werden keine Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Allerdings wird hierauf ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag geschuldet (siehe Titel 3 dieses Teils).
- *Ergänzendes Urlaubsgeld*
Ergänzendes Urlaubsgeld ist jeder Teil des Urlaubsgeldes, den der Arbeitgeber als Ergänzung zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld gewährt. Auf diesen Teil des Urlaubsgeldes werden Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Von der Berechnung der Beiträge werden jedoch die Ergänzungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ausgeschlossen, das aufgrund eines nationalen Tarifvertrags gewährt wird, der vor dem 31. Dezember

3. Sachvorteile

3.1.308 Zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge werden Sachvorteile als Lohn betrachtet. Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen geschätzt. Für die gratis Wohnraumbeschaffung basiert man sich auf den Mietwert, es sei denn, dass dieser Vorteil pauschal geschätzt werden darf.

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

4. Erstattung von Kosten

3.1.309 Vom Lohnbegriff sind Beträge ausgeschlossen, die eine Erstattung von Kosten darstellen, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Es handelt sich hier nur um Kosten, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen, die mit anderen Worten durch die Erfüllung des Arbeitsvertrags verursacht werden (beispielsweise Reisekosten, Telefonrechnungen, usw.). Der Arbeitgeber muss anhand von Beweisstücken die Richtigkeit des Kostenvoranschlags untermauern können. Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Pauschale selbstverständlich rechtfertigen können. Summen, die den Betrag der Effektivkosten überschreiten, sind Lohn, auf den Beiträge geschuldet werden.

Was Heimarbeiter angeht, sowohl Personen, die durch einen Heimarbeitervertrag gebunden sind, als auch Personen, die unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags arbeiten (für weitere Erklärungen wird auf den ersten Teil dieser Anweisungen verwiesen), akzeptiert das LSS, dass eine Entschädigung von höchstens 10 % des Lohns als Entschädigung für die Effektivkosten betrachtet wird. Wenn der Arbeitgeber eine Entschädigung von mehr als 10 % des Lohns bezahlt, muss er anhand von Beweisstücken rechtfertigen, dass die Entschädigung die Effektivkosten zu Lasten des Arbeitgebers nicht überschreitet.

3.1.310 In Geschäftszweigen, in denen der Arbeitsplatz nicht festgelegt wird, wird manchmal ein Pauschalsystem zur Erstattung von Reisekosten, die sogenannten Mobilitätsprämien angewandt. Dieser Vorteil ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- die Pauschalregelung zur Erstattung und die Entschädigungen, die sie feststellt, müssen in Tarifverträgen beschrieben werden, die in einem paritätischen Ausschuss geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemeinverbindlich erklärt wurden;
- der Betrag der Entschädigung darf die Summe von 0,0744 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, die für eine bestimmte Fahrt einen Betrag von 0,0744 EUR (der eventuell durch einen Tarifvertrag bestimmt wurde) überschreitet, wird integral als Lohn betrachtet.

Die Bedingung zur Befreiung der Mobilitätsprämien von Sozialversicherungsbeiträgen, dass die Pauschalregelung für die Erstattung vor dem 1. Januar 1980 eingeführt und seitdem ohne Unterbrechung angewandt worden sein muss (Artikel 1a des Königlichen Erlasses vom 19. Juli 1995) wurde durch ein Urteil des Staatsrates vom 31. Januar 2002 für nichtig erklärt. Anhand der Nichtigerklärung dieser Bedingung können Arbeitgeber beim LSS Antrag auf Erstattung der zu Unrecht bezahlten Beiträge einreichen (zur Information: die Pauschalregelung zur Erstattung von Reisekosten ist seit dem 1. Juli 1992 vom Lohnbegriff ausgenommen). Arbeitgeber können ihren Antrag auf Erstattung schriftlich an die Direktion Beitragskontrolle richten. Der Arbeitgeber muss die Gesamtsumme, deren Erstattung er verlangt, rechtfertigen können.

5. Erstattung der Reisekosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Firmenwagen

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

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer ein Anrecht hat, dem der Arbeitgeber einen Wagen zur persönlichen und individuellen Nutzung zur Verfügung stellt, sowohl für Reisen vom Wohnort zum Arbeitsplatz als auch für sonstige Privatnutzung, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Beitrag wird jedoch ein Solidaritätsbeitrag in Höhe von 33 % geschuldet (siehe auch im dritten Teil).

6. Mahlzeitschecks

a) Lohncharakter

3.1.312 Mahlzeitschecks entsprechen dem Lohnbegriff, es sei denn, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden Bedingungen erfüllen. Mahlzeitschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff. Für die Kumulation von Mahlzeitschecks und Mahlzeiten in der Betriebskantine gelten Sonderregeln (siehe unten).

Wenn Mahlzeitschecks als Lohn betrachtet werden, sind Sozialversicherungs-beiträge auf den Arbeitgeberanteil in den Schecks, jedoch nicht auf den Arbeitnehmeranteil, fällig.

Tarifvertrag

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

Unter bestimmten Bedingungen kann sich ein Arbeitgeber für folgende alternative Zählung der Tagesanzahl entscheiden, für die ein Mahlzeitscheck gewährt werden muss.

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

Diese Alternative kommt nur für Personal folgender Unternehmen in Frage:

- Unternehmen, in denen entweder für Vollzeitleistungen oder für Teilzeitleistungen oder für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 anzuwenden.

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

Die Schecks werden jeden Monat, ein- oder mehrmals, dem Arbeitnehmer 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 Scheckzahl auf die exakte Tageszahl abgestimmt.

Alle Schecks, die zu viel oder zu wenig gewährt wurden, werden als Lohn betrachtet.

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

Namentliche Ausstellung

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

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

Gültigkeitsdauer

3.1.316 Auf dem Mahlzeitscheck wird deutlich angegeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf drei Monate begrenzt ist und dass er nur zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden darf.

Alle Schecks, auf denen diese Daten fehlen, werden als Lohn betrachtet.

Arbeitgeberanteil

3.1.317 Der Arbeitgeberanteil an dem Mahlzeitscheck darf höchstens 4,46 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitgeberanteil von mehr als 4,46 EUR werden als Lohn betrachtet.

Arbeitnehmeranteil

3.1.318 Der Arbeitnehmeranteil an dem Mahlzeitscheck muss mindestens 1,09 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitnehmeranteil von weniger als 1,09 EUR werden als Lohn betrachtet.

b) Angaben auf der Quartalsmeldung

3.1.319 Ab dem ersten Quartal 2003 werden auf der Erklärung nicht länger spezifische zusätzliche Daten angegeben.

c) Kumulation mit Betriebskantine

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

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

Wenn die Mahlzeiten in einer Betriebskantine nicht unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, gibt es kein Problem hinsichtlich der Kumulation mit Mahlzeitschecks. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Wahl, die Mahlzeit mit einem Mahlzeitscheck zu bezahlen oder nicht.

Wenn er mit einem Mahlzeitscheck bezahlt, darf Geld zurückgegeben werden, wenn die Mahlzeit weniger als den Realwert des Mahlzeitschecks ausmacht.

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

7. Geschenke und Geschenkschecks

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

- Sie überschreiten pro Jahr und pro Arbeitnehmer nicht insgesamt 24,79 EUR, wobei diese Summe eventuell um 24,79 EUR pro Jahr für jedes Kind dieses Arbeitnehmers zu erhöhen ist, für das dieser unterhaltspflichtig ist;
- sie werden anlässlich dem Nikolausfest, Weihnachten oder Neujahr gewährt.

Für die Anwendung dieser Regel gilt, dass ein Arbeitnehmer dann für ein Kind unterhaltspflichtig ist, wenn der Arbeitnehmer für dieses Kind Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld hat oder empfängt. Für die Bewertung der Sachgeschenke wird der Preis berücksichtigt, den der Arbeitgeber dafür zahlte, einschließlich der Mehrwertsteuer.

Auch Geldgeschenke oder Geschenkschecks, die dem Arbeitnehmer anlässlich einer Auszeichnung oder seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt werden, werden nicht als Lohn betrachtet, sofern sie insgesamt 74,37 EUR im Jahr nicht überschreiten.

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem folgendes:

- Sie dürfen nur bei Unternehmen eingetauscht werden, die dazu vorher eine Vereinbarung mit den Ausstellern dieser Schecks getroffen haben;

- ihre Laufzeit muss auf ein Jahr ab Datum der Ausstellung an den Arbeitnehmer begrenzt sein;
- sie dürfen dem Begünstigten weder ganz noch teilweise in Geld ausgezahlt werden.

8. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

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

- gesetzlichen Renten;
- Arbeitslosengeld einschließlich des Beitrags seitens des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung für Personen in Laufbahnunterbrechung;
- Kindergeld;
- Leistungen im Falle einer (Berufs-) Krankheit oder eines (Arbeits-) Unfalls.

Die Ergänzung beispielsweise des Lebenslohns oder einer Leistung für Behinderte, die nicht in eine dieser Kategorien fällt, ist deshalb nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen.

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

Prämien, die ein Arbeitgeber einer Versicherungsgesellschaft zahlt, anhand derer diese den Arbeitnehmern oder ihren Rechtsnachfolgern eine Ergänzung zu den Leistungen wegen Krankheit oder (Arbeits-) Unfalls (beispielsweise die Krankenhausaufenthaltsversicherungen) zahlt, sind gleichfalls vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für individuelle als auch für Gruppenversicherungen, jedoch nur dann, wenn von der Versicherungsgesellschaft gewährte Vorteile den Charakter einer Ergänzung zu einem sozialen Vorteil haben.

9. Großzügigkeiten

3.1.323 Einige Vorteile sind Großzügigkeiten und werden aus diesem Grund nicht als Lohn betrachtet. Um als Großzügigkeit betrachtet zu werden, muss es sich auf jeden Fall um Vorteile handeln, die der Arbeitgeber spontan anlässlich eines besonderen Ereignisses im Unternehmen (beispielsweise des 50-jährigen Bestehens des Unternehmens) oder im Leben des Arbeitnehmers (beispielsweise bei einem großen Brandschaden am Haus des Arbeitnehmers) gewährt, sofern es in dem Unternehmen nicht üblich ist, derartige Vorteile zu gewähren, sofern der Arbeitnehmer darauf keine Ansprüche geltend machen kann und sofern kein direkter Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt.

Im Grunde gilt ein Vorteil, der anlässlich des Jubiläums des Arbeitnehmers im Unternehmen gewährt wird, nicht als Großzügigkeit zu werten, wenn er allen Arbeitnehmern gewährt wird, die bestimmte Bedingungen erfüllen.

10. Preisvorteile

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

- Es muss sich um Rabatte auf Produkte handeln, die der Arbeitgeber verkauft oder herstellt oder um Rabatte auf Dienstleistungen, welche der Arbeitgeber erbringt;
- die Menge der an jeden Arbeitnehmer verkauften Produkte oder der für ihn erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer auf diese Bedingung hinweisen und muss nachweisen können, dass er dies getan hat;

- der Rabatt oder der Preisnachlass darf 30 % des Normalpreises nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss den Normalpreis nachweisen können. Der Normalpreis ist der Preis, den der Arbeitnehmer als Privatverbraucher hätte bezahlen müssen, wenn er nicht beim Arbeitgeber gearbeitet hätte, der das Produkt herstellt oder verkauft oder die Dienstleistung erbringt. Wenn der Arbeitgeber nicht direkt Produkte oder Dienstleistungen an Privatkunden liefert, wird als Normalpreis der Preis betrachtet, den ein Privatkunde mit einem Profil, der mit dem des Arbeitnehmers vergleichbar ist, im Einzelhandel zahlen muss;
- der Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis des Produkts oder der Dienstleistung nicht unterschreiten. Der Arbeitgeber muss den Selbstkostenpreis nachweisen können.

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

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

Obwohl die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Preisvorteile erst am 1. April 2002 in Kraft treten, wird das LSS diese Kriterien auch rückwirkend anwenden, wenn jetzt noch Streitfragen entstehen sollten.

11. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte

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

Gewinnbeteiligungen

Zahlungen in bar , in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22. Mai 2001 über die Arbeitnehmerbeteiligung am Kapital und dem Gewinn von Gesellschaften erhalten hat. Der Ausschluss aus dem Lohnbegriff gilt unter folgenden Bedingungen:

- Es muss sich um Gesellschaften, Vereine oder Anstalten handeln, die kraft des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 der Körperschaftsteuer unterliegen oder auf welche die Steuer für Gebietsfremde anwendbar ist, mit Ausnahme der Gesellschaften, die der besonderen Ordnung der Koordinationszentren unterliegen;
- die Arbeitnehmerbeteiligungen müssen den im Gesetz vom 22. Mai 2001 bestimmten Bedingungen entsprechen (Beteiligungsplan, Tarifvertrag, Beitrittsurkunde, usw.).).

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

Aktien

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

Aktienbezugsrechte

Der durch Aktienbezugsrechte erworbene Vorteil im Sinne von Artikel 42 des Gesetzes vom 26. März 1999 (Belgischer Aktionsplan für die Arbeitsbeschaffung).

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

D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE

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

- Die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen zu entsprechen, oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Beträge, die den Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und dies für höchstens (pro Jahr und pro Arbeitnehmer):
  - 86,76 EUR vor 1. Juli 1997;
  - 104,12 EUR vom 01.07.97 bis 31.12.98;
  - 111,55 EUR vom 01.01.99 bis 31.12.99;
  - 116,51 EUR vom 1. Januar 2000 bis 31. Dezember 2000;
  - 123,95 EUR ab 1. Januar 2001.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherung in Form von Marken gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 1. Januar 1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Rente, Kranken- und Invaliditätsversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Entschädigungen, die Arbeitnehmern bei Schließung ihres Unternehmens gewährt werden, bis zu dem durch das Gesetz vom 28. Juni 1966 über Arbeitnehmerentschädigung festgesetzten Betrag, die infolge einer Betriebsschließung entlassen werden.
- Die gesetzliche Entschädigung für geworbene Kunden, die entlassenen Handelsvertretern zusteht.
- Vergütungen für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen (mit Ausschluss jedes anderen Unterrichtstyps) sowie Betreuung von Schülern bei der Schülerbeförderung (wobei die Bildungsanstalt, die die Beförderung organisiert, keine Rolle spielt), sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung beim selben Arbeitgeber erfolgt.
- Die Vergütung, die 60 % des Teils des Normallohns entspricht, der die Lohngrenze nicht überschreitet, die zur Berechnung der Kranken- und Invaliditätsversicherungsleistung für sieben Tage nach dem garantierten Wochenlohn in Betracht kommt, sowie die zusätzlich durch den Arbeitgeber für dieselbe Zeit geschuldete Vergütung gemäß einem durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der Betriebskantine.
- Der Pauschallohn, den Bauarbeiter für die Ausgleichstage beanspruchen können, die ihnen kraft des Königlichen Erlasses Nr. .... gewährt werden. 213 vom 26.09.83 gewährt werden.
- Der Pauschallohn, den Bauarbeiter für die Ausgleichstage beanspruchen können, die ihnen infolge eines Tarifvertrags gewährt werden, der auf dem Niveau des Unternehmenssektors geschlossen wurde und sofern ein gesetzlicher Grund für den Ausschluss dieses Lohns vom Lohnbegriff vorliegt.
- Die Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlen muss in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 18. April 1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Anwendung des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht und neun Feiertage, die an einen Arbeitslosigkeitstag ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag mit teilweiser Arbeitslosigkeit im selben Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag mit teilweiser Arbeitslosigkeit im selben Kalenderjahr fallen, wenn es eine Arbeitsregelung von sechs Tagen pro Woche betrifft.
- Das Kilometergeld, das dem Arbeitnehmer für Reisen mit dem Fahrrad zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz für höchstens 0,15 EURO pro Kilometer gewährt wird.
- Die durch Tarifvertrag festgestellte pauschale Lagerentschädigung für Ferienlager, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter den Paritätischen Ausschuss für

Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch die Gemeinschaft oder die Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (indexiert), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.

- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege, fallen:
  - Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
  - Standortzulage;
  - alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 1. August 1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis zum 31. Dezember 1990 einschließlich keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
  - die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf Halbzeitfrühpension gemäß Titel II des Gesetzes vom 10. April 1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen.

TITEL 2

Normale Beiträge

K A P I T E L 1

Allgemein

3.2.101 Im zweiten Kapitel dieses Titels finden Sie eine Tabelle mit Beitragsprozentsätzen und Erklärungen bezüglich einiger in der Tabelle angegebenen Beiträge. Das dritte Kapitel beleuchtet die Berechnungsgrundlage dieser Beiträge, insbesondere für Kategorien von Arbeitnehmern, deren Beiträge nicht nach dem normalen Bruttolohn berechnet werden. In den folgenden Kapiteln werden Beiträge erörtert, die mittels Lastschriftanzeige kassiert werden. Im letzten Kapitel wird schließlich die Problematik der Kopplung von Löhnen an Quartale behandelt.

K A P I T E L 2

Beitragsprozentsätze

A. TABELLE

3.2.201

1.1. Ab dem ersten Quartal 2000

	ARBEITER in % des Bruttolohns zu 108 %		ANGESTELLTER in % des Bruttolohns zu 100%	
Arbeitnehmer, die allen folgenden Regelungen unterliegen: **Renten, Kranken- und Invaliditätsversicherung, Kindergeld, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**				
	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
Gesamtbeitrag	13,07	24,87	13,07	24,87
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Lohnmäßigungsbeitrag	-	7,48	-	7,48
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05

Für Arbeitnehmer außer den obigen wird der Gesamtbeitrag auf der Basis der unteren Prozentsätze festgestellt				
	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
Renten	7,50	8,86	7,50	8,86
Kranken- und Invaliditätsversicherung , Medizinische Pflege	3,55	3,80	3,55	3,80
Kranken- und Invaliditätsversicherung , Leistungen	1,15	2,35	1,15	2,35
Kindergeld	-	7,00	-	7,00
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	0,87	1,46
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Berufskrankheiten	-	1,10	-	1,10
Arbeitsunfälle	-	0,30	-	0,30
Lohnmäßigungsbeitrag	(= 5,67 % + 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge - siehe unten)			
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05

Vom Beitrag von 16,27 %, der für die Urlaubsregelung bestimmt ist, werden 10,27 % nur jährlich kassiert.

In bestimmten Fällen wird für die Arbeitslosenregelung ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag in Höhe

von 1,60 % geschuldet (siehe unten).

B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG

3.2.202 Der Lohnmäßigungsbeitrag steht im Grunde allen zu, die beim LSS gemeldet sind.

Er entspricht 5,67 % des Lohns des Arbeitnehmers, erhöht um 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge, inklusive Beiträge für bezahlten Bildungsurlaub und Betriebsschließung. Für Angestellte, die unter die Gesetze des Arbeitnehmerjahresurlaub fallen, erhöht sich der Beitrag um 0,40 %.

Den Universitäten teilt das LSS die Betragsermäßigung mit, die sie infolge besonderer Berechnungsmodalitäten für einige Mitglieder ihres Personals hinsichtlich der Quartalsbeitragszahlung an das LSS anwenden dürfen.

3.2.203 Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

- anerkannten und Industrielehrlinge und Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- Hausangestellte;
- Teilzeitschulpflichtige;
- bezahlte Sportler;
- Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialversicherungsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden;
- Seeschiffer und Matrosen;
- Taxifahrer für die Personenbeförderung;
- in zugelassenen beschützenden Werkstätten beschäftigte Behinderte;
- Saisonarbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben und Gärtnereien;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt werden, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt.

Daneben wird der Lohnmäßigungsbeitrag nicht für die Treueprämie geschuldet, die der Fonds für Existenzsicherung für die Polsterung und die Holzbearbeitung den Arbeitern der Unternehmen bezahlt, die unter den Paritätischen Ausschuss für die Polsterung und die Holzbearbeitung fallen.

Auf den Quartalsmeldungen wurde der Lohnmäßigungsbeitrag für Arbeitnehmer, für die der Beitrag geschuldet wird, in den globalen Beitragsprozentsatz aufgenommen.

C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 %

3.2.204 Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt nur für Arbeitgeber, die am 30. Juni vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten. Um die Zahl der Arbeitnehmer am 30. Juni des Vorjahres zu ermitteln, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt, die an diesem Tag beim Arbeitgeber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung der medizinischen Pflege fallen. Für diese Berechnung kommen auch Arbeitnehmer in Betracht, deren Arbeit wegen einer Krankheit, außer einer Berufskrankheit, oder wegen eines Unfalls, außer einem Arbeitsunfall, unterbrochen wurde, sofern die Unterbrechung nicht länger als 12 Monate dauert, sowie Arbeitnehmer, die wegen Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub, teilweiser oder zufälliger Arbeitslosigkeit und der Wiedereinziehung zum Wehrdienst vorübergehend nicht arbeiten können.

Für Arbeitgeber, die begannen, nach diesem Datum Personal einzustellen, wird der 30. Juni durch den letzten Tag des ersten Quartals ersetzt, für das beim LSS eine Erklärung eingereicht werden musste.

Beispiel: Ein Arbeitgeber begann seine Aktivität am 15. Juli 1994 mit 8 Arbeitnehmern. Bis zum 29.

November 1994 beschäftigte er weniger als 10 Arbeitnehmer, ab dem 30. November 1994 arbeiten bei ihm 11 Mitarbeiter. Er bezahlt den Beitrag in Höhe von 1,60 % nur ab dem ersten Quartal 1996, sofern er am 30. Juni 1995 noch mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigte. Für die Periode vom dritten Quartal 1994 bis zum vierten Quartal 1995 einschließlich wird der Beitrag nicht geschuldet, da für ihn das Referenzdatum der 30. September 1994 ist (= letzter Tag des ersten Quartals, für das er eine Erklärung einreichen muss) und er an diesem Tag weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigte. Wenn er an diesem Tag 10 oder mehr Mitarbeiter beschäftigt hätte, hätte er den Beitrag von 1,60 % ab dem ersten Quartal bezahlen müssen, in dem er Mitarbeiter beschäftigte.

Sogar Arbeitgeber, die am Referenzdatum mehr als 10 Personen beschäftigten, schulden keinen Beitrag für ihre Arbeitnehmer, die nicht unter das Urlaubsgesetz für den Privatsektor fallen. Um festzustellen, ob die Anzahl von 10 erreicht wurde, werden diese Arbeitnehmer allerdings mitgezählt.

K A P I T E L 3

Berechnungsgrundlage

3.2.301 Als allgemeine Regel gilt, dass die im vorigen Kapitel angegebenen Prozentsätze auf den gesamten Bruttolohn des Arbeitnehmers anwendbar sind. Für zahlreiche Arbeitnehmer muss der Lohn vor der Beitragsberechnung um 8 % erhöht werden. Daneben wird der Beitrag für bestimmte Kategorien auf eine Pauschale statt auf den Bruttolohn berechnet.

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 %

3.2.302 Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte werden die Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet,

weil sie ihr Urlaubsgeld nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub oder einem Urlaubsfonds beziehen. Deshalb empfangen sie von ihrem Arbeitgeber keinen Lohn für gesetzliche Urlaubstage (einfaches Urlaubsgeld).

Durch die Erhöhung der Berechnungsgrundlage um 8 % werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge auf das einfache Urlaubsgeld indirekt zusammen mit dem normalen Lohn gezahlt. Von dem Teil des Urlaubsschecks, der mit dem einfachen Urlaubsgeld übereinstimmt, werden deshalb keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

B. LEHRLINGE

3.2.303 Sozialversicherungsbeiträge für anerkannte und Industrielehrlinge werden auf ihren Lohn berechnet (zuzüglich 8 %, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind).

Wenn sie jedoch keinen Lohn empfangen oder wenn ihr Lohn 3,22 EUR am Tag unterschreitet (3,86 EUR, wenn sie fünf Tage pro Woche arbeiten), werden die Beiträge auf einen Betrag berechnet, den man durch Multiplizieren der Zahl der Quartalsarbeitstage mit 3,22 bzw. 3,86 errechnet (das Ergebnis dieser Bearbeitung wird um 8 % erhöht, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind).

C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER

3.2.304 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf pauschale Tageslöhne berechnet. In Teil 6 dieser Anweisungen finden Sie eine [<a href= ../LinkByID/x4DB52DA46DF81BF5C12568D400404140?OpenDocument#4DB52DA46DF81BF5C12568D400404140 target=_blank>Liste mit Pauschallöhnen.

1. Der Arbeiter wird nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt

3.2.305 Die Beiträge werden auf den Betrag berechnet, den man bekommt, indem die Zahl der Arbeitstage mit der anwendbaren Tagespauschale multipliziert und das Ergebnis um 8 % erhöht wird.

Nachstehend wird die Einbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen erläutert.

- Wenn das Trink- oder Bedienungsgeld über den Arbeitgeber bezahlt wird, behält dieser bei jeder Verteilung des Trink- oder Bedienungsgeldes den geschuldeten Beitrag ein;
- wenn das Trink- oder Bedienungsgeld direkt vom Kunden gezahlt wird, muss der Arbeitnehmer den geschuldeten Beitrag vorher dem Arbeitgeber übergeben. Dies erfolgt jede

Woche, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft beim Arbeitgeber arbeitet, und täglich, wenn der Arbeitnehmer nur ab und zu Arbeitsleistungen bei ihm erbringt. Bei Beendung des Arbeitsvertrags zahlt der Arbeitgeber den Teil des vorher eingenommenen Beitrags zurück, der den endgültig geschuldeten Betrag übersteigt.

2. Der Arbeiter wird teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt

3.2.306 Wenn der Lohn des Arbeiters sowohl aus Trink- oder Bedienungsgeld als auch aus durch den Arbeitgeber geschuldeten Beträgen oder Vorteilen besteht, werden die Beiträge wie folgt berechnet:

- auf den Betrag, der gemäß der obigen Regel bestimmt wird, für Arbeitnehmer, die nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, wenn dieser Betrag mindestens 108 % der Gesamtsumme der durch den Arbeitgeber geschuldeten Beträge und Vorteile entspricht;
- auf 108 % der Gesamtsumme der Beträge und Vorteile, die durch den Arbeitgeber geschuldet werden, mit Ausnahme des Trink- oder Bedienungsgeldes, wenn dieser Betrag den Betrag überschreitet, der gemäß der obigen Regel für die Arbeitnehmer festgelegt wird, die nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden.

D. SEEFISCHER

3.2.307 Sozialversicherungsbeiträge für die Mannschaft von Fischdampfern und Matrosen im Sinne des Gesetzes vom 23. September 1931 über die Anwerbung von Personal für die Seefahrt, werden auf pauschale Tageslöhne berechnet. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie eine feste Heuer erhalten bzw. ganz oder teilweise je nach der Ausbeute des Fangs bezahlt werden. In Teil 6 dieser Anweisungen finden Sie die anwendbaren Beträge. Im Kapitel “Arbeitstage” (siehe oben) wird die Berechnungsweise für die [<a href= ../LinkByID/x69B04EE597E3015DC12568D500381933?OpenDocument#69B04EE597E3015DC12568D500381933 target=_blank>Anzahl der Arbeitstage der Seefischer erläutert.

E. SPORTLER

3.2.308 Im ersten Teil dieser Anweisungen werden [<a href= ../LinkByID/x61BFDBC2CA1A8590C12568CD002EAE9D?OpenDocument#61BFDBC2CA1A8590C12568CD002EAE9D target=_blank>die Sportler angegeben, die beim LSS zu melden sind. Bei bezahlten Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denen, die unter das Gesetz vom 24. Februar 1978 über den Arbeitsvertrag für bezahlte Sportler fallen, und denen, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

Sowohl für bezahlte Sportler, die unter das Gesetz vom 24. Februar 1978 fallen, als auch für Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden die Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Juli 2000 anhand folgender Pauschalen berechnet (diese Pauschale entspricht ab dem 1. Januar 2001 dem Betrag des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens):

- 1.140,21 EUR für die Zeit von 01.07.00 bis 31.12.00;
- 1.117,88 EUR für die Zeit von 01.01.01 bis 31.05.01;
- 1.140,24 EUR für die Zeit von 1. Juni 2001 bis 31. Januar 2002;
- 1.163,02 EUR ab 01.02.02.

Bei der Feststellung der Berechnungsgrundlage für die Beiträge gibt es vier Möglichkeiten:

1. Das Monatsgehalt des Sportlers erreicht die Pauschale: Für diesen Monat werden die Beiträge auf diese Pauschale berechnet.
2. Das Monatsgehalt des Sportlers liegt unter der Pauschale: Für diesen Monat werden die

Beiträge auf die Hälfte dieser Pauschale berechnet, wenn die Versicherungspflicht einen ganzen Monat deckt;

3. Das Monatsgehalt des Sportlers liegt unter der Pauschale: für diesen Monat werden die Beiträge auf ein Fünfundzwanzigstel der Hälfte dieser Pauschale berechnet, wenn die Versicherungspflicht keinen ganzen Monat deckt.
4. Das Monatsgehalt des Sportlers liegt unter den Pauschalen unter 2 oder 3: Für diesen Monat werden die Beiträge auf das effektive Gehalt berechnet.

Um festzustellen, ob die Versicherungspflicht einen ganzen Monat deckt, muss die durch den Vertrag gedeckte Periode und nicht die Anzahl der Arbeitstage berücksichtigt werden, die in dieser Vertragsperiode liegt.

F. SAISONARBEITER IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBEN UND GÄRTNEREIEN

3.2.309 Im Agrar- und Gartenbausektor gilt ein Sondersystem für Saisonarbeit. In diesem Rahmen werden Beiträge für Saisonarbeiter nicht auf den Effektivlohn, sondern auf einen pauschalen Tageslohn berechnet. Da diese Arbeiter nicht unter die Urlaubsregelung fallen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Nachstehend wird die Regelung erörtert, die im Gartenbausektor seit dem 1. September 1997 in Kraft ist.

Im Agrarsektor ist das System der Saisonarbeit vom 1. April 2000 bis zum 31. Dezember 2004 anwendbar.

1. Der Begriff Saisonarbeiter

3.2.310 Mit Saisonarbeitern sind Handarbeiter gemeint, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter:

- den Paritätischen Ausschuss für Gartenbau, mit Ausnahme der Champignonzucht und des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten fällt;
- den Paritätischen Ausschuss für Landwirtschaft, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird, fällt.

Im **Gartenbausektor** dürfen sie nur an den 95 Spitzentagen beschäftigt werden, die der Arbeitgeber pro Jahr in seinem Unternehmen festlegen kann, und der Saisonarbeiter darf bei mehreren Arbeitgebern des Sektors zusammen nicht mehr als 65 Tage im Jahr arbeiten.

Im **Agrarsektor** dürfen Saisonarbeiter an den 45 Spitzentagen beschäftigt werden, die der Arbeitgeber pro Jahr in seinem Unternehmen festlegen kann. Sie dürfen bei mehreren Arbeitgebern des Sektors zusammen nicht mehr als 30 Tage im Jahr arbeiten.

Saisonarbeiter, die bei einem Arbeitgeber arbeiten, der in beiden Sektoren aktiv ist, dürfen beide Systeme der Saisonarbeit miteinander kombinieren, vorausgesetzt selbstverständlich, dass sie die Aktivität ausüben, für die sie an diesem Tag eingetragen wurden.

Der Arbeiter, der im Laufe eines Quartals oder in dem jeweils vorangegangenen Quartal im Agrar- oder Gartenbausektor in einer anderen Eigenschaft als Saisonarbeiter gearbeitet hat, wird nicht als Saisonarbeiter für dieses Quartal betrachtet.

Ein Arbeitnehmer kann nicht als Saisonarbeiter beim LSS für das gesamte Kalenderjahr gemeldet werden, wenn er für dieses Kalenderjahr nicht in die für ihn geltenden Personalunterlagen eingetragen wurde oder wenn für ihn den Modalitäten der Ernte- oder Landwirtschaftskarte nicht entsprochen wurde.

Alle Informationen zum Erhalt und Führen des Anwesenheitsregisters und der Ernte- oder Landwirtschaftskarte sind beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung und bei der Garantie- und Sozialkasse für Gartenbau oder bei der Garantie-

und Sozialkasse für Landwirtschaft erhältlich, die beide ansässig sind in Minderbroedersstraat 8 in 3000 Löwen (Tel.: 016 24 21 81)

2. Beitragsberechnung

3.2.311 Die Beiträge für Saisonarbeiter werden auf einen pauschalen Tageslohn berechnet, der ab 1. Juli 2001 auf 11,85 EUR (vor 1. Juli auf 11,18 EUR) festgesetzt wurde, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten. Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z.B. der Beitrag für die Betriebsschließungskasse, für den Fonds für Existenzsicherung, usw.) werden allerdings geschuldet.

In der Praxis werden bei jeder Lohnauszahlung pro Arbeitstag 1,51 EUR (13,07 % von 11,58 EUR) als persönlicher Beitrag einbehalten (vor dem 1. Juli 2001 betrug diese Einbehaltung 1,46 EUR). Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiterüberwiesen.

Für alle Personen, die an einem Tag arbeiten, der nicht als Spitzentag im Anwesenheitsregister angegeben wurde und für diejenigen, die an einem Spitzentag arbeiten, jedoch nicht im Anwesenheitsregister als Saisonarbeiter angegeben werden, dürfen die Beiträge für diese(n) Tag(e) auf keinen Fall auf den Pauschallohn berechnet werden. Für diese(n) Tag(e) gelten sie als normale Arbeiter, für die auch die Beiträge für den Jahresurlaub und der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Außerdem wird der Beitrag für sie auf den Gesamtlohn zu 108 % berechnet.

3. Einzuhaltende Formalitäten

3.2.312 Es wurde eine besondere Arbeitnehmerkategorie vorgesehen, um diese Arbeitnehmer zu melden.

K A P I T E L 4

Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub

3.2.401 Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 16,27 % der Bruttolöhne (zu 108 %). Ein Teil davon (6 %) wird jeden dritten Monat, gemeinsam mit den anderen Beiträgen, kassiert (siehe Tabelle im ersten Kapitel dieses Kapitels). Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der Erklärungen des vorigen Kalenderjahres und versendet sie an die Arbeitgeber im Laufe des Monats März. Der jeweilige Betrag wird am 31. März geschuldet und muss spätestens am 30. April an das LSS gezahlt worden sein.

Für Arbeitgeber im Baugewerbe gilt diese Sonderregelung nur für anerkannte und Industrielehrlinge und Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Soziallasten

3.2.501 Diese “Neuverteilung” bezweckt die Erleichterung der Soziallasten der KMBs über die Gewährung einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung. Als Gegengewicht wird den “größeren” Arbeitgebern ein Ausgleichsbeitrag auferlegt.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.2.502 Dies betrifft Arbeitgeber, die:
- eine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben;
- einen freien Beruf ausüben (sowohl natürlichen Personen als auch Gesellschaften, die im Rahmen dieser Berufe gegründet werden).

Folgende Arbeitgeber sind deshalb ausgeschlossen:
- Arbeitgeber, die keine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben (Krankenhäuser, Bildungsanstalten, wissenschaftliche Anstalten, Berufs- und Gewerkschaftsverbände, vaterlandsliebende und religiöse Vereine, Sport- und Kulturgruppen, usw.);
- Arbeitgeber, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen.

B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN

1. Rückerstattung von Beiträgen

3.2.503 Am 1. Juli jeden Jahres berechnet das LSS zugunsten jedes beteiligten Arbeitgebers ein Guthaben, das 11,50 % des Betrags der Sozialversicherungsbeiträge (einschließlich der Arbeitnehmerbeiträge) und der Beiträge zur Regelung der Berufskrankheiten entspricht, die er für jedes der vier Quartale des vorigen Kalenderjahrs schuldete.

Diese Berechnung wird deshalb nicht auf alle Beiträge durchgeführt, die dem LSS in der Referenzperiode geschuldet wurden.

Folgende Beiträge sind von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen:
- der Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter;
- der Beitrag zur Regelung der Arbeitsunfälle;
- der Lohnmäßigungsbeitrag;
- alle in Titel 3 dieses Teils erörterten Sonderbeiträge.

Außerdem wird der solcherart berechnete Habenbetrag begrenzt auf:
- 359,45 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Beitragsbetrag zwischen 5.453,66 EUR und 26.028,82 EUR liegt;
- 272,68 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Betrag 26.028,82 EUR überschreitet.

2. Ausgleichsbeitrag

3.2.504 Als Gegengewicht für diese Beitragserstattung kassiert das LSS jedes Jahr einen Ausgleichsbeitrag von Arbeitgebern, die einen Beitragsbetrag von mehr als 26.028,82 EUR für ein oder mehr Quartale des vergangenen Jahrs schulden.

Dieser Beitrag beträgt 1,55 % des Teils der Beiträge, der pro Quartal 26.028,82 EUR überschreitet.

3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

3.2.505 Wenn die gemäß obigen Regeln durchgeführte Berechnung einen Haben- oder Sollbetrag unter 37,18 EUR ergibt, wird dieser Betrag für nichtig erklärt.

C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS

3.2.506 Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahrs geschuldet werden, unter Ausschluss der Beiträge, die für ein anderes Quartal geschuldet werden.

Daraus ergibt sich:

- dass das LSS dem Konto des Arbeitgebers nur dann den betreffenden Betrag gutschreiben wird, sofern Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahrs geschuldet werden;
- dass der Habenbetrag den Betrag der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahrs geschuldet werden, nicht überschreiten darf. Der Habenbetrag, der den Betrag der geschuldeten Beiträge überschreitet, wird auf den Betrag der geschuldeten Beiträge reduziert; die Differenz zwischen dem Habenbetrag und dem Betrag der geschuldeten Beiträge wird deshalb für nichtig erklärt.

Der begünstigte Arbeitgeber wird diese Summe vom dem LSS am 1. Juli empfangen.

Der Sollbetrag wird nur tatsächlich geschuldet, sofern der Arbeitgeber Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahres schuldet. Dieser Sollbetrag wird deshalb für nichtig erklärt, wenn der Arbeitgeber nur Hausangestellte beschäftigt.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.2.507 Im Laufe des Monats Juni jeden Jahres erhält der Arbeitgeber einen “Bericht über die Neuverteilung der Soziallasten” mit detaillierter Angabe des Haben- oder Sollbetrags, die auf der Basis der Angaben berechnet wurden, die in den Quartalsmeldungen des vorigen Jahrs gemeldet wurden. Wenn das Ergebnis dieser Bearbeitung für nichtig erklärt wird, weil es keine 37,18 EUR beträgt, wird der Arbeitgeber darüber gleichfalls in Kenntnis gesetzt.

Die Ermäßigung oder der Ausgleichsbeitrag wird jedoch nicht auf der Erklärung des 2. Quartals des laufenden Jahrs angegeben.

Der (verringerte oder erhöhte) Beitragsbetrag, der tatsächlich geschuldet wird, muss innerhalb derselben Fristen wie innerhalb derjenigen überwiesen werden, die für die Sozialversicherungsbeiträge gelten.

K A P I T E L 6

Kopplung von Löhnen an Perioden

3.2.601 Allgemeinen werden Vorteile, die dem Lohnbegriff entsprechen, auf der Erklärung des Quartals angegeben, auf das sie sich beziehen. So wird beispielsweise ein Arbeitgeber, der Löhne für Dezember 2002 erst Anfang Januar 2003 auszahlt, diese Löhne dennoch auf der Erklärung des vierten Quartals angeben müssen.

Nachstehend wird zunächst erklärt, wie Lohnrückstände zu melden sind. Anschließend wird die Meldung von Provisionen, Prämien und bestimmten Entschädigungen erörtert, die anlässlich der Vertragsbeendigung gezahlt werden.

A. LOHNRÜCKSTÄNDE

3.2.602 Löhne sind deshalb an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Wenn Lohnrückstände ausgezahlt werden, nachdem die Erklärung für das Quartal, auf das sich die Rückstände beziehen, eingereicht wurde, muss/müssen die Erklärung(en) der Periode, auf die sich die Rückstände beziehen, geändert werden.

Der Lohnrückstandsbetrag darf auf keinen Fall auf der Erklärung eines anderen Quartals angegeben werden.

B. PROVISIONEN

3.2.603 Der allgemeine Grundsatz, dass Löhne an die Periode gekoppelt sind, auf die sie sich beziehen, gilt auch für Provisionen. Provisionen, die für eine vergangene Periode bezahlt werden, werden deshalb wie Lohnrückstände behandelt.

Provisionen, die für die Periode nach Ende des Vertrags geschuldet werden, werden an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, GRATIFIKATIONEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE

3.2.604 In diesem Fall wird ein Unterschied gemacht, je nachdem, ob diese Vorteile mit einer Zwischenzeit von weniger als oder mindestens sechs Monaten bezahlt werden.

Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von weniger als sechs Monaten bezahlt werden, werden stets an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Eventuell müssen deshalb die eingereichten Erklärungen geändert werden.

Für Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von sechs Monaten oder mehr bezahlt werden, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob ihr Betrag 20 % der Gesamtsumme der anderen Löhne der Referenzperiode überschreitet oder nicht.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % überschreitet, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. In diesem Fall müssen die eingereichten Erklärungen geändert werden.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich vollständig auf das Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

3.2.605 Der Betrag der Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags wird vollständig auf der Erklärung des Quartals angegeben, in dem der Vertrag aufgelöst wurde. Als Beitragsprozentsätze werden die dieses Quartals angewandt, sogar dann, wenn der Anspruch auf die Entschädigung erst später festgestellt wird, beispielsweise nach einem Richterurteil.

Nur im ziemlich außerordentlichen Fall, in dem das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Kündigungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Erklärung über die Quartale, die die Entschädigung deckt, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Kündigungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

Für die Meldung beim LSS wird davon ausgegangen, dass eine Kündigungsentschädigung die Periode deckt, die der zur Berechnung ihres Betrags gedient hat und die am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses beginnt.

Wenn der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers unrechtmäßig beendet wird, werden in der Erklärung die einzelnen Angaben betreffs der Löhne und Arbeitstage wie folgt aufgeschlüsselt:

- In der ersten Zeile werden Löhne und Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das Kündigungsquartal notiert;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahrs angegeben;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das folgende Kalenderjahr notiert.
- etc. für alle späteren Kalenderjahre.

Für eine Kündigungsentschädigung, die festgestellt wurde, nachdem die Erklärung für das Quartal, in dem die Kündigung erfolgte, bereits eingereicht wurde, muss die Erklärung geändert werden. Der Arbeitgeber berechnet gleichfalls die geschuldeten Beiträge und überweist diese innerhalb des Monats nach der Entscheidung.

E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDERAUFSTELLUNG, DIE DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITSSICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN GEZAHLT WIRD

3.2.606 Diese Entschädigung wird auf gleiche Weise wie eine normale Kündigungsentschädigung gehandhabt.

F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

3.2.607 Auch diese Entschädigung wird auf gleiche Weise wie eine normale Kündigungsentschädigung gehandhabt. Die Entschädigung deckt eine Periode, die am Tag nach Vertragsende beginnt und entspricht dem Quotienten der Teilung. Der Dividend ist der Betrag der Entschädigung und der Teiler der normale Betrag des Lohns des letzten vollständigen Arbeitsmonats.

TITEL 3

Sonderbeiträge

K A P I T E L 1

Einleitung

3.3.101 In diesem Kapitel werden der Anwendungsbereich und die Modalitäten der sogenannten “Sonderbeiträge” erörtert. Sie gelten deshalb als besonders, weil einige nicht direkt für die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung bestimmt sind und andere nur unter bestimmten Umständen geschuldet werden.

Einige dieser Beiträge wurden in den globalen Beitragssatz aufgenommen, andere erfordern separate Berechnung.

Alle hier erörterten Beiträge sind Sozialversicherungsbeiträgen gleichgesetzt oder fallen hinsichtlich der Meldung, Zahlungsfristen, Anwendung ziviler Sanktionen, Kontrolle, des bei Streitfragen zuständigen Richters, der Verjährung der Rechtsforderung, des Vorrechts und der Mitteilung des Betrags der Schuldforderung des LSS unter ähnliche Maßnahmen.

Im zweiten Kapitel werden Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers erörtert, im dritten Kapitel werden Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers behandelt, während schließlich im vierten Kapitel die Sonderbeiträge beleuchtet werden, die teilweise zu Lasten des Arbeitgebers und teilweise zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.

Wenn zusätzlich zum korrekten Ausfüllen der Erklärungen weitere Formalitäten erforderlich sind, wird dies jeweils angegeben.

K A P I T E L 2

Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB

3.3.201 Kraft des Gesetzes über bezahlten Bildungsurlaub können sich Arbeitnehmer des Privatsektors vom Arbeitsplatz entfernen, um bestimmte allgemeine oder Berufsausbildungen, unter Lohnfortzahlung, zu folgen. Dieser Urlaub wird teilweise durch den Staat und teilweise durch einen Beitrag zu Lasten der Arbeitgeber bezahlt.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.202 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber diesen Beitrag, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat;
- Gemeinschaften und Regionen;
- öffentliche Anstalten, die vom Staat, den Gemeinden und Regionen abhängen, außer autonomen öffentlichen Wirtschaftsnehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftlichunternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden;
- gemeinnützige Anstalten;
- Bildungsanstalten für ihre Lehrerschaft.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.203 Der Beitrag wird für alle beschäftigten Arbeitnehmer, mit Ausnahme der folgenden, geschuldet:
- anerkannte Lehrlinge;
- Industrielehrlinge;
- Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter.

3. Beitragsbetrag

3.3.204 Für das zweite, dritte und vierte Quartal des Jahres 1995 wurde dieser Beitrag auf 0,09 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für die Arbeiter) erhöht. Ab dem ersten Quartal 1996 beträgt er erneut 0,04 %.

Er ist Teil der Beiträge, die zur Bestimmung des Prozentsatzes des Lohnmäßigungsbeitrags in Betracht kommen.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.205 Keine besonderen Formalitäten.

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: GRUNDBEITRAG

3.3.206 Ursprünglich wurde der Fonds zur Entschädigung der im Falle einer Betriebsschließung entlassenen

Arbeitnehmer (nachstehend Betriebsschließungskasse genannt) gegründet, um eine Leistung zu erbringen, wenn ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen in Bezug auf seine Arbeitnehmer nicht mehr nachkommt (allgemein im Falle eines Konkurses). Diese Leistung wird durch Beiträge zu Lasten bestimmter Arbeitgeber finanziert.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.207 Alle Arbeitgeber (natürliche oder juristische Personen), die ein Unternehmen mit einem industriellen oder Handelszweck betreiben und die im vorigen Kalenderjahr Personal beschäftigten, schulden diesen Beitrag. Es wird davon ausgegangen, dass die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftlichunternehmen auch ein “Unternehmen” mit einem industriellen oder Handelszweck betreiben.

Folgende Arbeitgeber sind deshalb ausgeschlossen:

Anstalten oder Arbeitgeber, die keine industrielle oder Handelsaktivität ausüben (beispielsweise Krankenhäuser, Bildungsanstalten, wissenschaftliche Anstalten, Berufs- und Gewerkschaftsverbände, vaterlandsliebende und religiöse Vereine, Sport- und Kulturgruppen, usw.).

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.208 Der Beitrag wird auf die Bruttolöhne aller beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet (Arbeiter, Angestellte, Schulpflichtige, Praktikanten und Lehrlinge).

3. Beitragsbetrag

3.3.209 Einerseits unterscheiden sich diese Beiträge je nachdem, ob der Arbeitgeber im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer oder 20 Arbeitnehmer und mehr im vorigen Kalenderjahr beschäftigte und andererseits sind sie an die Lohnmäßigung gekoppelt. Die Prozentsätze zwischen den Klammern gelten für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

Ab dem ersten Quartal 2003 wird dieser Beitrag wie folgt bestimmt:

Für Arbeitgeber, die im vorigen Kalenderjahr im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigten:

- 0,20 % (0,21 %) der Bruttolöhne.

Für Arbeitgeber, die im vorigen Kalenderjahr im Schnitt 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten:

- 0,23% (0,24%) der Bruttolöhne.

Bruttolöhne sind Löhne, die zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Betracht kommen (zu 108 % für Handarbeiter).

Achtung : in Bezug auf die allgemeinen Prozentsätze gibt es [<a href= ../LinkByID/x6F54EDF03362D6AFC12568D400286B45?OpenDocument#6F54EDF03362D6AFC12568D400286B45 target=_blank>Ausnahmen für bestimmte Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern; in Teil VI werden die für sie geltenden Prozentsätze aufgelistet.

Der Arbeitgeber, der im vorigen Kalenderjahr keine Arbeitnehmer beschäftigte, schuldet diesen Beitrag nicht während des gesamten Kalenderjahrs, in dem er (erneut) beginnt, Personal einzustellen.

3.3.210 *Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer*

Die durchschnittliche Anzahl der im vorigen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer erhält man,
- indem man die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende jedes Quartals dieses Jahrs gemeldet werden, zusammenzählen und
- diese Gesamtsumme durch die Anzahl der Quartale des Jahres teilen, für die eine Erklärung beim LSS eingereicht wurde.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.211 Keine besonderen Formalitäten.

Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass sie zu Unrecht einer Kategorie zugeordnet wurden, für die dieser Beitrag geschuldet wird, können ihre Gründe der Direktion Eintragung des LSS schriftlich melden.

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: SONDERBEITRAG

3.3.212 Andere Aufträge als oben erörtert wurden der Betriebsschließungskasse anvertraut. So ist die Kasse namentlich für die Auszahlung eines Teils der Entschädigung für bestimmte Arbeitslosigkeitstage zuständig. Dieser Anteil wird durch einen anderen Arbeitgeberbeitrag, den sogenannten “Sonderbeitrag”, finanziert.

Der Anwendungsbereich dieses Beitrags, der auf einem völlig anderen Kriterium basiert, ist erheblich weiter als der des Grundbeitrags.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.213 Alle Arbeitgeber (sowohl aus dem öffentlichen als auch dem Privatsektor), die versicherungspflichtiges Personal beschäftigen, fallen unter den Anwendungsbereich dieses Beitrags.

Im Gegensatz zum Grundbeitrag wird dieser Beitrag auch durch den Arbeitgeber geschuldet, der im vorigen Kalenderjahr kein Personal beschäftigte.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.214 Der Beitrag wird für alle Personen geschuldet, die der Arbeitslosenregelung unterliegen.

Folgende Arbeitgeber sind deshalb ausgeschlossen:
- Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die ausschließlich der Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor der medizinischen Pflege) unterliegen;
- anerkannte Lehrlinge;
- Industrielehrlinge;
- Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- Ärzte in der Facharztausbildung;
- aussichtsarme Jugendliche, die im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. ... beschäftigt werden. 499.

3. Beitragsbetrag

3.3.215 Ab dem ersten Quartal 2003 beträgt dieser Beitrag 0,17 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter).

Da er an die Lohnmäßigung gekoppelt ist, beträgt dieser Beitrag 0,18 % für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.216 Keine besonderen Formalitäten.

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERUNG

3.3.217 In bestimmten Geschäftszweigen gewähren Fonds für Existenzsicherung Arbeitnehmern Entschädigungen, Prämien oder ergänzende soziale Vorteile. Diese Fonds wurden innerhalb der paritätischen Ausschüsse gegründet und werden durch Beiträge zu Lasten der Arbeitgeber finanziert, die zu ihrem Befugnisbereich gehören.

Die paritätischen Ausschüsse können für Arbeiter, Angestellte oder für sowohl Arbeiter als auch Angestellte eines bestimmten Sektors befugt sein.

Viele Sektoren haben das LSS mit dem Kassieren der Beiträge betraut, die für die Fonds für Existenzsicherung bestimmt sind.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.218 Die beteiligten Arbeitgeber gehören, für ihre Arbeitnehmer oder für einen Teil von ihnen, zu einem paritätischen Ausschuss, innerhalb dessen ein Fonds für Existenzsicherung gegründet wurde. Ob Arbeitgeber diesen Beitrag zahlen müssen, hängt deshalb davon ab, ob sie für (bestimmte ihrer) ihre Arbeitnehmer unter einen paritätischen Ausschuss fallen. Weitere Informationen sind beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, Dienststelle für kollektive Arbeitsbeziehungen, Abteilung Befugnis der Paritätischen Ausschüsse, erhältlich. (Tel.: 02 233 41 11).

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.219 Im Grunde werden die Beiträge auf die Löhne aller Arbeitnehmer geschuldet, die unter denselben paritätischen Ausschuss fallen.

Sie werden nicht von den Löhnen folgender Personen abgezogent:
- anerkannte Lehrlinge;
- Industrielehrlinge;
- Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter.

3. Beitragsbetrag

3.3.220 Beiträge, die das LSS für die verschiedenen Fonds für Existenzsicherung kassiert, werden als ein Prozentsatz der Bruttolöhne festgelegt (zu 108 % für die Handarbeiter).

Ihr Betrag hängt nicht nur vom Geschäftszweig oder der Arbeitnehmerkategorie ab (Hand- oder intellektuelle Arbeit), sondern auch von der ausgeübten Aktivität im selben Sektor und/oder der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (siehe z.B. den Bausektor, in dem diese zwei letzten Kriterien einen Einfluss auf den Prozentsatz haben).

In Teil VI finden Sie eine [<a href= ../LinkByID/x8DDD927F9F863C37C12568D400407DCD?OpenDocument#8DDD927F9F863C37C12568D400407DCD target=_blank>Tabelle dieser Beiträge gemäss der Kategoriekennzahl der

Arbeitgeber.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.221 Keine besonderen Formalitäten.

Arbeitgeber, die der Ansicht sind, dass sie zu Unrecht einer Kategorie zugeordnet wurden, für die dieser Beitrag geschuldet wird, können ihre Gründe der Direktion Eintragung des LSS schriftlich melden.

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG

3.3.222 Das LSS ist auch für das Kassieren eines pauschalen und monatlichen Sonderbeitrags für alle Bezüge im vorgezogenen Ruhestand zuständig, die gemäß der Gesetzgebung über die konventionelle Frühpension gewährt werden. Der betreffende Betrag hängt vom Alter des Arbeitnehmers, in dem dieser in Frühpension geht, sowie dem Zustand des Unternehmens ab.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.223 Im Grunde gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber des Privatsektors, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigen, die den Frühpensionsbedingungen entsprechen.

Im öffentlichen Sektor können nur öffentliche Geldinstitute und Anstalten, für die ein durch den Ministerrat oder durch die Verwaltung einer Gemeinde bzw. einer Region genehmigter Sanierungsplan besteht, diesen Beitrag schulden.

3.3.224 *Folgende Betriebe sind davon jedoch ausgeschlossen:*

- Unternehmen, die durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit als in finanziellen Schwierigkeiten befunden wurden, im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension, nur in der Periode der finanziellen Notlage eines Unternehmen;
- die folgenden zugelassenen oder bezuschussten Anstalten und Dienste, sofern sie ohne Erwerbszweck arbeiten:
  - Krankenhäuser;
  - psychiatrische Pflegeanstalten;
  - Altenheime und Pflegeanstalten;
  - Ambulanzen;
  - Sanatorien;
  - Dienste für Familien- und Altenhilfe;
  - Anstalten und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für medizinische, soziale und pädagogische Versorgung für Behinderte;
  - beschützende Werkstätten, Rehabilitationszentren, Zentren für spezialisierte Berufsorientierung von Behinderten, die von einem Dienst der Gemeinde oder der Regionen für die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Behinderten abhängen;
  - Anstalten oder Dienste für Minderjährige, auf welche die gesetzlichen oder Dekretsbestimmungen betreffs des Jugendschutzes anwendbar sind;
  - Dienste für geistige Gesundheitsfürsorge;
  - Dienste für Heimpflege;
  - Dienstleistungszentren und Anstalten für ältere Personen;
  - Kinderbetreuungszentren, Krippen, Mütterheime, Kindertages- und -nachtstätten;
  - Dienste für Tagesmütter;
  - Zentren für Telebetreuung;
  - Zentren für Lebens- und Familienfragen;

- ÖHSZ.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.225 Der Beitrag wird für alle Frühpensionierten geschuldet, die von der Kündigung nach dem 31. August 1990 in Kenntnis gesetzt wurden und deren Frühpension nach dem 31. Dezember 1990 in Kraft tritt.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden. In diesem Rahmen werden ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt.

3. Beitragsbetrag

3.3.226 Der Sonderbeitrag beträgt:

- 24,79 EUR pro Monat für Arbeitnehmer, die mindestens ab 60 Jahren in Frühpension gehen;
- 74,37 EUR im Monat für Frühpensionierte in Unternehmen, die als in Umstrukturierung befindlich anerkannt wurden, wenn ihr Alter beim Inkrafttreten der Frühpension mindestens 52 Jahre beträgt, es jedoch unter dem normalen, im Sektor geltenden Frühpensionsalter liegt;
- 111,55 EUR im Monat für Frühpensionierte in Unternehmen, die als in Umstrukturierung befindlich anerkannt wurden, wenn ihr Alter beim Inkrafttreten der Frühpension unter 52 Jahren liegt;
- 49,58 EUR im Monat für Frühpensionierte, die in einem Alter in Frühpension gehen, das für ihren Sektor normal ist und die zum Zeitpunkt der Frühpensionierung das Alter von 60 Jahren noch nicht erreicht haben.

3.3.227 *Ermäßigung des Beitragsbetrages*

Der Beitragsbetrag wird in folgenden Fällen auf 24,79 EUR im Monat und pro Frühpensionierten festgelegt:

- in der Periode von einem Jahr, das der Periode der Feststellung als in Schwierigkeiten anerkanntes Unternehmen folgt;
- für Arbeitnehmer, deren durchschnittlicher Monatslohn zum Zeitpunkt der Frühpensionierung folgende Beträge nicht überschreitet:
  - von 01.01.91 bis 28.02.91: 1.254,54 EUR;
  - von 01.03.91 bis 30.11.91: 1.279,65 EUR;
  - von 01.12.91 bis 31.10.92: 1.305,23 EUR;
  - von 01.11.92 bis 30.06.93: 1.331,34 EUR;
  - von 01.07.93 bis 30.11.94: 1.357,96 EUR;
  - von 01.12.94 bis 30.04.96: 1.385,13 EUR;
  - von 01.05.96 bis 30.09.97: 1.412,84 EUR;
  - von 01.10.97 bis 31.05.99: 1.441,10 EUR;
  - von 01.06.99 bis 31.08.00: 1.469,93 EUR;
  - von 01.09.00 bis 31.05.01: 1.499,31 EUR;
  - von 1. Juni 2001 bis 31.12.01: 1.529,28 EUR;
  - von 01.01.02 bis 31. Januar 2002: 1.611,03 EUR;
  - ab dem 1. Februar 2002: 1.643,24 EUR.

3.3.228 *Kommentar :*

- Der Beitragsbetrag wird zum Zeitpunkt des Beginns der Frühpensionierung des Arbeitnehmers bestimmt und bleibt während seiner gesamten Frühpensionierung unverändert, es sei denn, dass sein ehemaliger Arbeitgeber in der durch diese Frühpensionierung gedeckten Periode

als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt wird.
- Der monatliche Pauschalbeitrag wird unteilbar und vollständig geschuldet, sogar für unvollständige Monate, beispielsweise, wenn die Frühpensionierung an einem anderen Datum als dem 1. des Monats oder im Monat der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten beginnt/endet. Für letztere ist der reduzierte Betrag von 24,79 EUR auch auf den gesamten Monat anwendbar, der dem Jahr nach der Feststellung folgt.

4. Einzahlung des Beitrags

3.3.229 Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung der Frühpension geschuldet, d.h. entweder:
- durch den Arbeitgeber;
- durch den Fonds für Existenzsicherung des Arbeitgebers;
- durch jede andere Person oder jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung der Ergänzungsentschädigung übernimmt.

Folgende Regeln gelten, wenn die Ergänzungsentschädigung von verschiedenen Schuldnern geschuldet wird:
- Wenn teilweise der Arbeitgeber und teilweise sein Fonds für Existenzsicherung (oder jede andere Person bzw. jede andere Anstalt, die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt) die Ergänzungsentschädigung überweist, wird der vollständige Beitrag durch den Arbeitgeber geschuldet.
  Ein innerhalb des befugten paritätischen Ausschusses abgeschlossener Tarifvertrag kann von diesem Grundsatz abweichen. In diesem Fall wird der Vorsitzende des betreffenden paritätischen Ausschusses ein Exemplar dieses Tarifvertrags an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, trägt jeder Arbeitgeber einen Teil des Beitrags:
  (Beitragsbetrag x Q) / S
  Q ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit);
  S ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in der selben Funktion vollzeitlich im selben Unternehmen beschäftigt ist (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit).
  Beispiel: Ein Arbeitnehmer von 61 Jahren, der 15 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber A und 25 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber B arbeitet, beantragt die Frühpensionierung. Der Einfachheit halber nehmen wir an, dass die wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers bei beiden Arbeitgebern 40 Stunden pro Woche beträgt.
  Der durch A geschuldete Beitrag beträgt: (24,79 EUR x 15)/40 = 9,30 EUR/Monat.
  Der durch B geschuldete Beitrag beträgt: (24,79 EUR x 25)/40 = 15,49 EUR/Monat.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.3.230 Der Arbeitgeber oder derjenige, der die Ergänzungsentschädigung zu den Bezügen im vorgezogenen Ruhestand zahlt, muss die Erklärung gemäß den Erläuterungen in Teil 4 ausfüllen.

Eventuell müssen bei der Quartalsmeldung folgende Unterlagen an das LSS weitergeleitet werden:
- für Arbeitnehmer, die zum ersten Mal gemeldet werden, eine Kopie des Formulars “C4 - Frühpension”, das durch den Arbeitgeber ausgefüllt wird;
- für Unternehmen, die als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt wurden, eine durch den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung ausgestellte Bescheinigung, mit Angabe der Periode, in der das Unternehmen als solches anerkannt wurde. Diese Bescheinigung muss nur einmal übergeben werden.

Übrigens müssen die Anstalten und Ämter, die aufgrund ihrer Aktivität vom Anwendungsbereich (siehe oben) des Beitrags ausgeschlossen sind, auf Verlangen des LSS nachweisen können, dass sie diese Aktivität tatsächlich durchführen, und dies ohne Erwerbszweck (beispielsweise anhand

einer Satzungsabschrift).

Auch müssen sie den Beweis erbringen, dass sie vom Staat anerkannt und eventuell bezuschusst werden.

6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen

3.3.231 Die Bedingungen, denen ein Unternehmen entsprechen muss, um als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindlich anerkannt zu werden, werden vom Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung festgelegt. Hier können Sie alle nützlichen Informationen anfordern

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG

3.3.232 Für die Periode vom 1. Januar 1995 bis 31. Dezember 2002 können paritätische (Unter-) Ausschüsse Tarifverträge abschließen, die die Einführung einer konventionellen Frühpensionierungsregelung im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension vorsehen. Um die Kosten dieser Maßnahme auszugleichen, wird zusätzlich zum oben beschriebenen Beitrag ein Sonderbeitrag zu Lasten der Arbeitgeber erhoben, die diese Möglichkeit nutzen.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.233 Dabei handelt es sich um die Arbeitgeber, die einem Sektor angehören, in dem ein Tarifvertrag zur Absenkung des Frühpensionierungsalters im Rahmen dieser Maßnahmen abgeschlossen wurde.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.234 Der Beitrag wird für Arbeitnehmer geschuldet, die kraft der Tarifverträge in Frühpension gehen. Um hierfür in Betracht zu kommen, müssen sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags eine 33jährige Laufbahn als Lohnempfänger nachweisen können (bestimmte Perioden werden mit gearbeiteten Perioden gleichgestellt).

Gleichfalls müssen sie folgenden Bedingungen entsprechen.

a) Periode vom 1. Januar 1995 bis 31. Dezember 1996

Der Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags das im Tarifvertrag vorgesehene Alter (zwischen 55 und 58 Jahren) erreicht haben.

b) Periode vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 2002

Der Arbeitnehmer muss wenigstens 55 Jahre alt sein, wenn der Arbeitsvertrag 1997 beendet wird. Er muss wenigstens 56 Jahre alt sein, wenn der Arbeitsvertrag in der Periode von 1998 bis 2002 beendet wird.

Gleichfalls muss es sich um Arbeitnehmer handeln, die entweder:

- durch einen Arbeitgeber im Baugewerbe beschäftigt werden und ein durch den Arbeitsarzt ausgestelltes Attest verweisen können, der Berufsunfähigkeit attestiert;
- nachweisen können, dass sie mindestens zwanzig Jahre in einer Arbeitsregelung im Sinne von Artikel 1 des am 23. März 1990 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen Tarifvertrags Nr. 46 (= Nachtarbeit) gearbeitet haben.

3. Beitragsbetrag

3.3.235 Für jede Frühpensionierung kraft eines oben genannten Tarifvertrags wird ein monatlicher Ausgleichsbeitrag bis einschließlich zu dem Monat geschuldet, in dem der Frühpensionierte 58 Jahre alt wird.

Der Beitrag entspricht für jeden Frühpensionierten 50 % der im Tarifvertrag vorgesehenen Ergänzungsentschädigung.

Dieser Beitrag wird auf 33 % für Frühpensionierte gesenkt, die durch einen unterstützungsberechtigten Vollarbeitslosen ersetzt werden, der seit einem Jahr unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser ist.

4. Beitragszahlung

3.3.236 Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung geschuldet, d.h.:

- durch den Arbeitgeber;
- den Fonds für Existenzsicherung, dem Arbeitgeber angehört;
- jede andere Person oder Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Bezahlung der Ergänzungsentschädigung übernommen hat.

Die folgenden Regeln sind anwendbar, wenn die Ergänzungsentschädigung durch mehrere Schuldner geschuldet wird:

- Wenn teilweise der Arbeitgeber selbst und teilweise sein Fonds für Existenzsicherung (oder eine andere Person bzw. Anstalt, welche die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernommen hat) die Ergänzungsentschädigung zahlen, muss der Arbeitgeber den Ausgleichsbeitrag, der auf die Gesamtsumme der Ergänzungsentschädigung berechnet wird, zahlen.
  Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn diesbezüglich ein Tarifvertrag im paritätischen Ausschuss geschlossen wurde, dem der Arbeitgeber angehört. In diesem Fall wird der Vorsitzende des betreffenden paritätischen Ausschusses ein Exemplar des Tarifvertrags an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, berechnet jeder Arbeitgeber den Beitrag auf die Ergänzungsentschädigung, den er schuldet.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.3.237 Der Arbeitgeber oder die Person, die die Ergänzungsentschädigung des Frühpensionierten bezahlt, muss den Frühpensionierten - wie in Teil 4 angegeben -melden.

Es müssen keine Bescheinigungen erstellt werden, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitnehmer, der den Frühpensionierten ersetzt, der Arbeitslosenbedingung entspricht, da das Landesamt für Arbeitsbeschaffung diese Daten dem LSS zuleiten wird.

G. ÜBERTARIFLICH GEWÄHRTE RENTEN

3.3.238 Ein besonderer Arbeitgeberbeitrag wird auf übertarifliche Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall geschuldet, welche Arbeitgeber ihren Personalmitgliedern oder ihrem/ihren Rechtsnachfolger(n) gewähren.

Es handelt sich u.a. um Einzahlungen, die entweder direkt an ehemalige Arbeitnehmer oder ihre Rechtsnachfolger oder indirekt in Form von Prämien oder Beiträgen an eine Versicherungsgesellschaft (beispielsweise im Rahmen einer Gruppenversicherung), einen Rentenfonds oder an jede andere Anstalt geleistet werden, die Arbeitnehmern ergänzende Rentenvorteile gewähren.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.239 Alle Arbeitgeber, die Einzahlungen vornehmen, um ihrem versicherungspflichtigen Personal übertarifliche Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall zu gewähren, schulden diesen Beitrag.

2. Beitragsbetrag

3.3.240 Der Beitrag beträgt 8,86 % aller Beträge, welche durch den Arbeitgeber eingezahlt wurden, um den übertariflichen Vorteil zu finanzieren.

Folgendes wird von den zu berücksichtigenden Beträgen ausgeschlossen:
- der etwaige Anteil des Arbeitnehmers an diesem Vorteil;
- die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge.

Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

a) der Arbeitgeber leistet die Einzahlungen direkt an die ehemaligen Arbeitnehmer oder ihre Rechtsnachfolger.

In diesem Fall kommen Einzahlungen oder der Teil übertariflicher Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall, die sich auf Dienstjahre vor dem 1. Januar 1989 beziehen, nicht in Betracht.

Wenn sich diese Einzahlungen sowohl auf Jahre beziehen, die vor dem 1. Januar 1989 geleistet wurden, als auch auf diejenigen, die nach dem 31. Dezember 1988 geleistet wurden, erhält man die Berechnungsgrundlage für den Beitrag, indem für jeden Arbeitnehmer der gesamte Vorteil mit einem Bruch multipliziert wird, wobei:
- der Zähler mit der Anzahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31. Dezember 1988 und dem 65. Lebensjahr (für einen Mann) oder dem 60. Lebensjahr (für eine Frau) übereinstimmt; diese Zahl darf jedoch nicht größer als 45 oder 40 Jahre sein;
- der Nenner mit der Gesamtzahl der vollständigen Dienstjahre übereinstimmt, d.h. entweder 45 für Männer oder 40 für Frauen.

Beispiel: Im September 2001 geht eine 60-jährige Angestellte in Rente. Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung hat sich ihr Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihr eine Ergänzung zur gesetzlichen Rente in Höhe von 75 EUR monatlich zu zahlen. Diese Ergänzung soll in Form von Kapital für eine Dauer von 20 Jahren, d.h. 18.000 EUR (= 20 x 12 x 75 EUR) gezahlt werden.

Der geschuldete Beitrag errechnet sich wie folgt:

18.000 EUR x (12/40) = 5.400 EUR x 8,86 % = 478,44 EUR.

Die Zahl 12 stimmt mit der Anzahl der zu berücksichtigenden Jahre überein, nämlich der Zahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem 31. Dezember 1988 und dem 60. Lebensjahr (September 2001).

b) Einzahlungen, die im Rahmen einer kollektiven oder individuellen Kapitalisierung geleistet werden (Versicherungsgesellschaften, Rentenfonds, usw.).

In diesem Fall wird der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf den gesamten Arbeitgeberanteil berechnet. Wenn die Einzahlung jedoch gleichzeitig zur Gewährleistung einer Ergänzungsrente und zur Sicherstellung einer Leistung im Falle einer Krankenhausaufnahme ("Krankenhausaufenthaltsversicherung") dient, wird der Beitrag nur auf den Teil der Einzahlung geschuldet, der sich auf die ergänzenden Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall bezieht.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.241 Keine besonderen Formalitäten.

Der Arbeitgeber muss sämtliche Beweisstücke bezüglich der Einzahlungen der übertariflichen Vorteile und des Beitrags drei Jahre lang aufbewahren.

H. RISIKOGRUPPEN

3.3.242 Um Initiativen für Personen in Risikogruppen bwz. für Personen in einem Eingliederungsprojekt zu fördern, wird von Arbeitgebern ein Beitrag von mindestens 0,10 % der Lohnmasse der Jahre 2001 und 2002 verlangt.

Zu diesem Zweck schließen Arbeitgeber einen Tarifvertrag auf Niveau des Sektors oder des Unternehmens ab. In Ermangelung eines Tarifvertrags wird dem LSS ein entsprechender Beitrag geschuldet.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.243 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt, diesen Beitrag.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, mit Ausnahme öffentlicher Geldinstitute;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- zugelassenen beschützende Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsumfang

3.3.244 Die Beitragszahlung durch Arbeitgeber wird in einen neuen oder verlängerten Tarifvertrag, der innerhalb eines paritätischen Ausschusses oder auf dem Niveau des Unternehmens oder einer Gruppe von Unternehmen abgeschlossen wird, aufgenommen.

Dieser Tarifvertrag muss gemäß dem Tarifvertragsgesetz geschlossen und bei der Geschäftsstelle der Dienststelle für kollektive Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung spätestens am 1. März 2002 hinterlegt worden sein.

Eine finanzielle Übersicht sowie ein Bewertungsbericht über den geschlossenen Tarifvertrag müssen bei derselben Geschäftsstelle spätestens am 1. Juli des Jahres, das dem Jahr folgt, auf das sich der Tarifvertrag bezieht, hinterlegt werden.

Weitere Informationen zur Art und Weise, wie ein Tarifvertrag abgeschlossen werden kann, sowie zum Inhalt und der Form des Bewertungsberichts und der finanziellen Übersicht sind beim selben Amt erhältlich.

3. Beitragsbetrag

3.3.245 Wer nicht oder nur für einen Teil seines Personals unter einen derartigen Tarifvertrag fällt, muss

dem LSS einen Beitrag in Höhe von 0,10 % der Löhne der Arbeitnehmer bezahlen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und auf welche der Tarifvertrag nicht anwendbar ist.

In Abweichung hiervon wird kein Beitrag für das erste und zweite Quartal 2001 geschuldet und beträgt der Beitrag 0,20 % für das dritte und vierte Quartal 2001.

Der Beitrag wird auf die Bruttolöhne der Arbeitnehmer berechnet (zu 108 % für Handarbeiter), die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.246 Keine besonderen Formalitäten.

Wer von diesem Beitrag befreit ist, weil er unter einen genehmigten Tarifvertrag fällt, muss diesbezüglich keine Beweise an das LSS weiterleiten. Das Landesamt erhält diese Daten nämlich direkt vom föderalen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit.

I. BETREUUNG VON JUGENDLICHEN IM RAHMEN EINES EINGLIEDERUNGSPROJEKTES

3.3.247 Um ein Projekt zur Wiedereingliederung von Jugendlichen in das Erwerbsleben zu finanzieren, wird ein Arbeitgeberbeitrag erhoben. Dieser Beitrag wird durch das LSS zugunsten des Beschäftigungsfonds kassiert; der betreffende Erlös ist für die Betreuung von Jugendlichen bestimmt, die an einem Eingliederungsprojekt teilnehmen.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.248 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt, diesen Beitrag.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, mit Ausnahme öffentlicher Geldinstitute;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- zugelassenen beschützende Werkstätten und Rehabilitationszentren

2. Beitragsbetrag

3.3.249 Für das erste und zweite Quartal 2001 wird dieser Beitrag nicht geschuldet. Für das dritte und vierte Quartal 2001 beträgt er 0,10 % und für die vier Quartale des Jahres 2002 entspricht er 0,05 % der Arbeitnehmerbruttolöhne (zu 108 % für Handarbeiter), die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.250 Keine besonderen Formalitäten.

J. KINDERKRIPPEN

3.3.251 Um Kinderkrippeninitiativen zu fördern, kassiert das LSS einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag. Dieser Beitrag wird ab dem 1. Januar 1999 geschuldet. Er ersetzt den früher geschuldeten Beitrag für Kinderkrippeninitiativen, hat jedoch einen breiteren Anwendungsbereich.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.252 Der Beitrag wird durch alle Arbeitgeber, sowohl im Privat- als auch im öffentlichen Sektor, geschuldet.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.253 Der Beitrag wird für alle Beschäftigte geschuldet, d.h. einschließlich Lehrlinge, Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter, Hausangestellte, im öffentlichen Dienst beschäftigtes statutarisches Personal, usw.

3. Beitragsbetrag

3.3.254 Der Beitrag wurde auf 0,05 % der Arbeitnehmerbruttolöhne (zu 108 % für Handarbeiter) festgelegt. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.255 Keine besonderen Formalitäten.

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

3.3.256 Kraft gesetzlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit ist die Anwendung des Gesetzes für einige Personen auf bestimmte Regelungen der Sozialversicherung begrenzt (siehe Teil 1). Diese Personen haben deshalb allgemein keinen Anspruch auf die Vorteile der Systeme, für die weder ihr Arbeitgeber noch sie selbst Beiträge bezahlen. Dies betrifft vor allem fest ernanntes Personal im öffentlichen Sektor (im weiten Sinne des Wortes) und Lehrer.

Eine Sonderregelung sieht jedoch vor, dass diese Personen im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen dennoch Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und Leistungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invaliditätsversicherung haben.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.257 Die beteiligten Arbeitgeber sind wesentlich Behörden und öffentlich-rechtliche Anstalten. Bestimmte andere Arbeitgeberkategorien werden für nachstehende Bestimmungen Behörden gleichgesetzt.

Einige dieser Arbeitgeber beschäftigen Personal, das durch eine andere Behörde gemeldet wird (Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven - Service central des Dépenses fixes (SCDF) (Zentraler Dienst für feste Kosten)) - für fest ernannte Beamte der föderalen öffentlichen Dienste, Gemeinschaften für fest ernannte Lehrer, usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.258 Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in einer Behörde oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Anstalt beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird und die,
- aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses, im Zusammenhang mit der Sozialversicherung nicht durch die Regelungen für Arbeitslosigkeit und Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen) gedeckt sind.

Außerdem werden folgende Arbeitnehmer Personen gleichgesetzt, die in einer Behörde oder einer öffentlich-rechtlichen Anstalt beschäftigt werden:

- Personal in Bildungsanstalten, deren Schulträger natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen sind, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Mitglieder des akademischen Personals der Universitäten, die durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründet wurden und durch eine Gemeinde zugelassen wurden;
- Personal der durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründeten Dienste für Schul- und Berufsorientierung, psycho-medizinisch-soziale Zentren und pädagogische Betreuungsdienste, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Diener der katholischen, protestantischen, orthodoxen, anglikanischen und jüdischen Kirche, islamitische Imams sowie Laienberater;
- der Generalkommissar für Flüchtlinge und Staatenlose, seine Stellvertreter sowie ständige Vorsitzende und Beisitzer der Commission permanente de recours de refugiés (der Ständigen Berufskommission für Flüchtlinge);
- Mitglieder des Ombudsdienstes autonom öffentlicher Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 44 des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- der Generalberater und stellvertretende Generalberater vom “Dienst voor Strafrechtelijk Beleid” (Amt für Strafrechtliche Politik);
- der Ständige Sekretär für Präventionspolitik und stellvertretende Sekretäre.

3.3.259 *Folgende Personen sind jedoch nicht betroffen:*

- Personen, die das Arbeitsverhältnis in einer Behörde nur neben einer anderen Aktivität ausüben, für welche sie den Arbeits- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen, unterliegen;
- die das pensionsberechtigte Alter erreicht haben oder die mit sofortigem Rentenanspruch entlassen werden;
- in der Armee beschäftigte Personen

3.3.260 Die soziale Deckung dieser Personen muss nur reguliert werden, wenn sie innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder:

- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der dem Sozialversicherungsgesetz für Lohnarbeiter, Bergarbeiter oder Seeleute bei der Handelsschifffahrt unterliegt;
- sich als Arbeitssuchende bei einem subregionalen Arbeitsvermittlungsamt angemeldet haben;
- beweisen, dass sie gemäß dem Kranken- und Invaliditätsgesetz arbeitsunfähig oder in Mutterschaftsurlaub waren.

3. Regulierungsweise

3.3.261 Die Regulierung erfolgt durch Einzahlung der Arbeitslosenbeiträge und Beiträge für die Kranken- und Invaliditätsversicherung an das LSS. Diese Beiträge, die anhand des letzten Aktivitätsgehalts berechnet werden, müssen die erforderliche Periode decken, sodass der Beteiligte die sozialen Vorteile beider Regelungen genießen kann, nämlich:

- für die Regelung der Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen: sechs Monate;

- für die Arbeitslosenregelung: je nach Alter, die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage, um Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung zu haben.

Als Beitragsprozentsätze werden diejenigen des Quartals angewandt, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Beiträge für die Arbeitslosenregelung werden auf 2,33 % (1,46 + 0,87) festgelegt. Für die Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen, betragen sie 3,50 % (1,15 + 2,35).

Beispiel: Ein fest ernannter Beamter einer gemeinnützigen Anstalt wird am 1. Februar 2002 entlassen. Er ist 31 Jahre alt und sein monatliches Bruttogehalt beträgt 1.525,00 EUR. Innerhalb von 30 Tagen meldet er sich als Arbeitssuchender und beantragt eine Arbeitslosenunterstützung. Sein sozialer Zustand wird über die Einzahlung der folgenden Beiträge reguliert:

- sechs Monate Beiträge für die Kranken- und Invaliditätsversicherung, nur für den Sektor Leistungen, d.h.:
  (6 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 320,25 EUR;
- zwölf Monate (bei 31 Jahren ist die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage auf 312 festgelegt) Beiträge für die Arbeitslosenregelung, d.h.:
  (12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

3.3.262 Arbeitnehmerbeiträge werden im Grunde durch den Arbeitgeber geschuldet. Wenn jedoch, kraft des auf den Beteiligten anwendbaren Statuts, das Auflösen des Arbeitsverhältnisses zur Bezahlung einer Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung oder zu einer einzuhaltenden Kündigungsfrist führt, werden die Arbeitnehmerbeiträge nur durch den Arbeitgeber geschuldet, sofern sie Beiträge überschreiten, die von den Beträgen einbehalten werden können, welche auf die Gehälter gewährt wurden, die in der etwaigen Kündigungsfrist gezahlt wurden.

Kommentar :

- Das letzte Gehalt ist das Gehalt des Beteiligten zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Falls erforderlich, wird dieses Gehalt auf das Gehalt für eine Vollzeitstelle abgestimmt.
- Die zu berücksichtigenden Perioden (für jede der beiden Regelungen) dürfen auf keinen Fall die Dauer des Arbeitsverhältnis überschreiten. Wenn hinsichtlich der Regelung für die Kranken- und Invaliditätsversicherung das Arbeitsverhältnis keine sechs Monate dauert und dieses im Laufe eines Kalendermonats aufgelöst wird, wird die Berechnungsgrundlage für die jeweiligen Beiträge wie folgt berechnet:
  (monatliches Gehalt x Anzahl der Kalendertage)/30
- Wenn die Entscheidung, die das Arbeitsverhältnis beendete, für nichtig erklärt oder widerrufen wird, wird das LSS nur die Arbeitnehmerbeiträge demjenigen zurückerstatten, der sie eingezahlt hatte. In diesem Fall werden die Arbeitgeberbeiträge auf keinen Fall zurückerstattet.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.263 Die Erklärung muss wie - in Teil 4 angegeben - ausgefüllt werden.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Zu diesem Zweck müssen sie dem LSS alle erforderlichen Informationen

(Name des Personalmitglieds, Alter zum Zeitpunkt der Entlassung, letztes Gehalt, usw.) brieflich mitteilen.

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE

3.3.264 Ab 1. Januar 1997 wird ein Sonderbeitrag zur Finanzierung der Regelung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und Dienstalterzulage für ältere Arbeitslose geschuldet. Dieser Beitrag ist für das Landesamt für Arbeitsbeschaffung bestimmt.

3.3.265 Im Grunde schulden alle Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt, diesen Beitrag.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, mit Ausnahme öffentlicher Geldinstitute;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- zugelassenen beschützende Werkstätten und Rehabilitationszentren.

Von dieser Regelung können Arbeitgeber ausgeschlossen werden, die:

- 1996 durch einen neuen oder verlängerten Tarifvertrag gebunden waren, der einen Beitrag von mindestens 0,20 % für Personen vorsah, die zu einer Risikogruppe gehören bzw. für Personen, die einem Betreuungsprojekt folgen;
- in der Periode 1997-1998 und 1999-2000 durch den oben genannten Tarifvertrag gebunden waren;
- den betreffenden Beitrag direkt an eine Vereinigung ohne Erwerbszweck gezahlt haben, die diesen Betrag zur Ausbildung, Bildung oder Beschäftigung dieser Kategorien angewandt hat;
- die diese Regelung 2001-2002 fortsetzen.

Arbeitgeber, die Anspruch auf diese Befreiung erheben möchten, müssen dazu einen begründeten Antrag beim föderalen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit einreichen.

Daneben müssen sie einen Antrag auf Befreiung mitsamt allen nützlichen Beweisstücken an die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle des LSS richten.

2. Beitragsbetrag

3.3.266 Der Beitrag wurde 1. Januar 1997 eingeführt und beträgt 0,10 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter). Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.267 Keine besonderen Formalitäten.

M. FIRMENWAGEN

3.3.268 Im ersten Titel dieses Teils wurde in Kapitel 3 (“Der Lohnbegriff”) angegeben, dass der [<a href= ../LinkByID/x797DA4EAF0D529C5C12568D50042DCF3?OpenDocument#797DA4EAF0D529C5C

12568D50042DCF3 target=_blank>Vorteil der persönlichen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist. Ab 1. Januar 1997 wird auf diesen Vorteil jedoch ein Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers geschuldet.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.269 Dieser Beitrag wird durch alle Arbeitgeber geschuldet, die bestimmten Arbeitnehmern ein Fahrzeug zur individuellen Nutzung zur Verfügung stellen, das sie zu Privatzwecken (sowohl für Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und zurück und zu privaten Zwecken) nutzen dürfen.

2. Beitragsbetrag

3.3.270 Pro Arbeitnehmer stellen Sie in jedem Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurückgelegten Kilometer mit dem in der nachstehenden Tabelle (aktualisiert am 01.01.03) angegebenen Betrag multiplizieren. Die Kilometerzahl pro Quartal darf dabei 1250 nicht unterschreiten, ungeachtet der Anzahl der Tage, an denen das Fahrzeug genutzt wird. Wenn der Arbeitnehmer nicht im gesamten Quartal über das Fahrzeug verfügen kann (beispielsweise weil er den Dienst im Laufe des Quartals antritt), gilt ein Minimum von 417 Kilometern für jeden Kalendermonat bzw. für den Teil, in dem ihm das Fahrzeug zur Verfügung gestellt wurde.

Steuer-pflichtige Leistung (PK)	Vorteil pro km in EUR	Steuer-pflichtige Leistung (PK)	Vorteil pro km in EUR
4	0,1524	12	0,3334
5	0,1789	13	0,3544
6	0,1976	14	0,3677
7	0,2186	15	0,3831
8	0,2385	16	0,3942
9	0,2595	17	0,4019
10	0,2871	18	0,4118
11	0,3147	19 und mehr	0,4196

Beispiel:

Während des Quartals fuhr der Arbeitnehmer zu Privatzwecken 900 km mit einem Firmenwagen. Das Fahrzeug hat eine steuerpflichtige Leistung von 8 PS. Da der Arbeitnehmer nur 900 Kilometer fuhr, muss die Mindestpauschale von 1250 km berücksichtigt werden. Der Vorteil, auf den der Beitrag geschuldet wird, beträgt deshalb 1250 x 0,2385 EUR = 298,13 EUR.

Ein Arbeitnehmer tritt am 24. Februar 2002 den Dienst an. Das Fahrzeug hat eine steuerpflichtige Leistung von 8 PS. Er hat zu Privatzwecken im Laufe des Quartals 800 km per Firmenwagen zurückgelegt. Da der Arbeitnehmer nur 800 Kilometer fuhr, müssen 834 km berücksichtigt werden (d.h. zweimal 417). Der Vorteil, auf den der Beitrag geschuldet wird, beträgt deshalb 834 x 0,2385 EUR = 198,91 EUR.

Wenn der Vorteil nicht kostenfrei gewährt wird, wird er um den Arbeitnehmerbeitrag verringert.

Der Beitrag beträgt 33 % des berechneten Betrags.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.271 Dieser Vorteil wird unter einem besonderen Lohncode angegeben (siehe Teil 4).

K A P I T E L 3

Die Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD

3.3.301 Auf den Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit normalem Lohn für Urlaubstage übereinstimmt (in der Regel doppeltes Urlaubsgeld genannt; der Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt, ist das einfache Urlaubsgeld) wird ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag erhoben. Obwohl das doppelte Urlaubsgeld kein Lohn ist, auf den die "normalen" Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, ist der Prozentsatz der Einbehaltung mit dem der durch die Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge identisch (13,07 %).

1. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.302 Alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz über Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen, schulden diesen Beitrag.

Folgende Arbeitgeber sind deshalb ausgeschlossen:

- bezahlte Sportler;
- Ärzte in der Facharztausbildung;
- Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- aussichtsarme Jugendliche, die im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. ... beschäftigt werden. 499;
- einige Personalmitglieder von Bildungsanstalten;
- einige Personalmitglieder der Dienste für Schul- und Berufsorientierung oder der psycho-medizinisch-sozialen Zentren;
- die meisten Personen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

2. Betrag der Einbehaltung

3.3.303 Diese Einbehaltung beträgt derzeit 13,07 % des Teils des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt.

Hinweis:

Diese Einbehaltung ist nicht für den Teil des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes erforderlich, der mit dem Lohn ab dem dritten Tag der vierten Kalenderwoche übereinstimmt. Über einfaches, doppeltes und ergänzendes Urlaubsgeld finden Sie weitere Informationen bei der Erörterung des Lohnbegriffs im ersten Titel dieses dritten Teils.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.304 Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 4) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Für Handarbeiter wird der Betrag des Urlaubsgeldes durch den Urlaubsfonds berechnet und gezahlt, von dem der Arbeitgeber abhängt, oder in Ermangelung dessen, vom Landesamt für Jahresurlaub. Diese Anstalten nehmen die Einbehaltung vor und weisen sie an das LSS weiter.

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Berechnung des Betrags des doppelten Urlaubsgeldes

ihrer Angestellten haben, können alle Informationen beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für soziale Sicherheit - Generaldirektion für Soziale Sicherheit - Dienststelle für Jahresurlaub, Zwarte Lievevrouwstraat/Rue de la Vierge Noire 3c in 1000 Brüssel anfordern (Tel. 02 509 82 20).

B. BESONDERER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRAG

3.3.305 Neben "normalen" Sozialversicherungsbeiträgen schulden Arbeitnehmer einen Sonderbeitrag. Dieser Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns des Arbeitnehmers und seinem Familienzustand (alleinstehend oder Familie mit zwei Einkommen). Der Beitragsbetrag hängt vom jährlich steuerpflichtigen Familieneinkommen ab. Das Amt für direkte Steuern berechnet jährlich den endgültigen Betrag bei der Steuererhebung. Die dem LSS gezahlten Beträge sind deshalb Vorschüsse auf den jährlich geschuldeten Beitrag.

Als Berechnungsgrundlage für den Beitrag dient der Quartalslohn, für den der Beitrag zu berechnen ist; die Einbehaltung wird auf den Monatslohn von jedem Arbeitnehmer vorgenommen. Da der Quartalslohn in der Praxis nur am Ende des Quartals bekannt ist, kann der monatliche Einbehaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken.

1. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.306 Betroffen sind alle Personen, die dem Sozialversicherungsgesetz für Arbeitnehmer (teilweise) unterliegen.

2. Betrag der Einbehaltung

3.3.307 Der Einbehaltungsbetrag hängt vom Gesamtbetrag des Bruttolohns des Arbeitnehmers (zu 108 % für Handarbeiter) ab, der beim LSS pro Quartal gemeldet wird. Wenn der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, wird der durch diese(n) anderen Arbeitgeber bezahlte Lohn nicht berücksichtigt.

Da das doppelte Urlaubsgeld nicht als Lohn zur Berechnung der normalen Sozialversicherungsbeiträge betrachtet wird, wird er bei der Ermittelung der Sonderbeitragsrate der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Um den Betrag der Einbehaltung zu ermitteln, wird allerdings der Teil des Lohns berücksichtigt, der durch einen Dritten (hauptsächlich ein Fonds für Existenzsicherung) ausgezahlt wird.

Lohnteile, bei denen der Arbeitgeber den Betrag zu dem Zeitpunkt der Einreichung der Erklärung nicht feststellen konnte (beispielsweise Lohnrückstände), kommen genauso wenig in Betracht.

Auf Quartalsbasis beträgt die Einbehaltung:

- 27,90 EUR pro Quartal für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn zwischen 3.285,29 EUR und 5.836,14 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils jeden Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und der zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 5.836,14 EUR und 6.570,54 EUR liegt. Für einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch mindestens 27,90 EUR;
- 55,80 EUR pro Quartal, zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und der zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 6.570,55 EUR und 18.116,46 EUR enthalten ist. Für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 154,92 EUR pro Quartal betragen;
- 154,92 EUR pro Quartal für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren

Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt;
- 182,82 EUR pro Quartal für den alleinstehenden Arbeitnehmer oder für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann keine Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt.

Mit "Ehemann/Ehefrau, der/die Berufseinnahmen hat" ist der Ehemann/die Ehefrau gemeint, der/die, gemäß der Regelung über die Lohnsteuer Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Ermäßigung der Lohnsteuer infolge anderer Familienlasten festgestellt wurde und die gewährt wird, wenn der Ehemann/die Ehefrau eigene Berufseinnahmen hat.

3.3.308 Für eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird bei der Auszahlung die Einbehaltung in Bezug auf die gesamte dadurch gedeckte Periode vorgenommen.

Zu diesem Zweck muss die Entschädigung an die Quartale gekoppelt werden, auf die sie sich bezieht.

Zunächst werden die normalen Löhne des Quartals, in dem das Dienstverhältnis aufgelöst wurde, um den Teil der Kündigungsentschädigung erhöht, der sich auf dieses Quartal bezieht.

Danach wird, je nach der Dauer der gedeckten Periode, die Kündigungsentschädigung über Quartale aufgeteilt.

Aufgrund der jeweiligen Quartalsbeträge wird schließlich der entsprechende Beitrag einbehalten.

3.3.309 *Vorgehensweise*

Da der Quartalslohn den Betrag der Einbehaltung bestimmt, ist der richtige Einbehaltungsbetrag erst bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals bekannt.

Bei der (letzten) Lohnauszahlung des ersten und zweiten Monats des Quartals ist zu prüfen, ob der Gesamtlohn für diesen Monat mindestens ein Drittel der Untergrenze einer der oben genannten Raten beträgt. Ist dies der Fall, wird für diesen Monat der entsprechende Monatsbetrag einbehalten.

Konkret müssen Sie für diese Monate einen der folgenden Beträge einbehalten:
- 9,30 EUR für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Monatslohn zwischen 1.095,10 EUR und 1.945,38 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und der zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt. Für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch mindestens 9,30 EUR;
- 18,60 EUR zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und sofern dieser Monatslohn zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt. Für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, dessen Ehefrau/deren Ehemann Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 51,64 EUR pro Monat betragen;
- 51,64 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern die Ehefrau/der Ehemann des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Berufseinnahmen hat;
- 60,94 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin alleinstehend ist oder die Ehefrau/der Ehemann des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin keine Berufseinnahmen hat.

Bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals, d.h. wenn der gesamte Quartalslohn endgültig bekannt ist, muss der richtige Betrag bestimmt werden, der für das Quartal geschuldet wird. Dazu verfahren Sie wie folgt:
- Der gesamte Einbehaltungsbetrag für das Quartal wird - wie oben angegeben - bestimmt.
- Sollte sich herausstellen, dass für die ersten zwei Monate zu viel einbehalten wurde, wird dieser zu viel einbehaltene Betrag (d.h. eventuell die gesamte Einbehaltung) dem

Arbeitnehmer erstattet.
- Wenn für die ersten zwei Monate weniger als der berechnete Betrag einbehalten wurde, wird die Differenz bei der dritten Monatszahlung einbehalten.

Jede Einbehaltung erfolgt nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherung und der Lohnsteuer.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.310 Keine besonderen Formalitäten.

Der Gesamtbetrag des Sonderbeitrags wird auf der Steuerkarte des Arbeitnehmers angegeben.

C. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF GEWINNBETEILIGUNG

3.3.311 Auf die Gewinnbeteiligung für die dem Beteiligungsplan beigetretenen Arbeitnehmer wird ein Solidaritätszuschlag in Form eines besonderen Arbeitnehmerbeitrags erhoben.

1. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.312 Es betrifft alle Arbeitnehmer, die einem Beteiligungsplan im Sinne des Gesetzes vom 22. Mai 2001 über Arbeitnehmerbeteiligung beigetreten sind.

Im Grunde kann ein Beteiligungsplan durch alle Gesellschaften, Anstalten und Vereine abgeschlossen werden, die der Körperschaftsteuererklärung unterliegen (kraft Titel III, Kapitel I des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992) oder die der Steuer für Gebietsfremde unterliegen (Kraft Artikel 227, 2° desselben Gesetzbuchs) mit Ausnahme der Arbeitgeber in der Sonderregelung der Koordinationszentren.

2. Beitragsbetrag

3.3.313 Der Solidaritätszuschlag wird auf Gewinnbeteiligungszahlungen einbehalten. Der Beitrag entspricht 13,07 % des gezahlten Betrags.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.314 Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 4) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

K A P I T E L 4

Gemischte Sonderbeiträge

A. SOLIDARITÄTSBEITRAG FÜR NICHT-VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN

3.3.401 Im ersten Teil dieser Anweisungen wurden bei der Erörterung der Beschränkungen und Ausschlüsse die Bedingungen beschrieben, unter denen Studenten in den Monaten Juli, August und September arbeiten können, ohne dass auf ihren Lohn Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. Seit 1997 wird auf diesen Lohn jedoch ein Solidaritätsbeitrag erhoben.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.402 Es betrifft alle Arbeitgeber, die Studenten sowohl im Privat- als auch im öffentlichen Sektor beschäftigen.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.403 Hierbei handelt es sich nur um Studenten, deren Beschäftigung den im ersten Teil dieser Anweisungen erörterten Ausschlussbedingungen entspricht. Auf den Lohn der anderen Studenten werden selbstverständlich die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

3. Beitragsbetrag

3.3.404 Der Beitrag beträgt insgesamt 7,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte). 5 % werden durch den Arbeitgeber getragen, 2,5 % gehen zu Lasten des Studenten und werden bei jeder Lohnauszahlung einbehalten. Mit Lohn ist der Lohn gemeint, auf den normale Beiträge berechnet werden würden, wenn der Student den Ausschlussbedingungen nicht entsprechen würde. Der Lohnbegriff wird im ersten Titel dieses dritten Teils ausführlich erörtert.

4. Zu erledigende Formalitäten

a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

3.3.405 Keine besonderen Formalitäten.

Bei der Meldung des dritten Quartals kann dieser Beitrag verrechnet werden.

b): Arbeitgeber, die nur nicht-versicherungspflichtige Studenten beschäftigen

3.3.406 Arbeitgeber, die keine normalen Arbeitnehmer beschäftigen, sondern in den Sommerferien Studenten einstellen, für die keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, melden dies der Direktion Eintragung des LSS. Sie werden einer Sonderkategorie zugeordnet, über die diese Studenten gemeldet werden können.

Sobald diese Arbeitgeber einen anderen Arbeitnehmer einstellen, müssen Sie dies der Direktion Eintragung melden, die diesen einer anderen Arbeitgeberkategorie zuordnen wird.

TITEL 4

Beitragsermäßigung

K A P I T E L 1

Allgemein

A. PRINZIPIEN

3.4.101 In diesem Titel werden Beitragsermäßigungen erörtert, auf welche die Arbeitgeber Anspruch erheben können.

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit Ermäßigungsmerkmalen finden Sie die Rubriken: “beteiligte Arbeitgeber”, “beteiligte Arbeitnehmer”, “Betrag der Ermäßigung”, “zu erledigende Formalitäten” und “zulässige Kumulationen”.

B. PAPIERENE BESCHEINIGUNGEN

3.4.102 Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, muss der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entspricht. Es kann sich dabei beispielsweise um eine Arbeitslosenbescheinigung für den Plus-eins-Plan, eine Bescheinigung, dass der Arbeitnehmer regelmäßig den Unterricht besucht (Königlicher Erlass Nr. 495), eine Vertragskopie, usw. handeln.

All diese papierenen “Bescheinigungen”, die unten bei der Ermäßigung der Beiträge erörtert werden, gelten weiterhin bei der Meldung mittels Dimona-Erklärung. Es handelt sich insbesondere um:

- Bescheinigungen (oder Kopie des Lehrvertrags), die belegen, dass der Arbeitnehmer einer Kategorie angehört, die Anspruch auf Ermäßigungen im Rahmen des Plus-eins-zwei-drei-Plans und des Königlichen Erlasses Nr. ..... gibt. 483;
- Fotokopie des Arbeitsvertrags für den Arbeitgeber, der Anspruch auf Ermäßigung für die weitere Beschäftigung des Jugendlichen nach Ende des Erstbeschäftigungsvertrags hat;
- Bescheinigungen für Arbeitssuchende der Kategorie 9 des Beschäftigungsplans, nämlich schwer zu vermittelnde Arbeitssuchende, die durch ein Eingliederungsunternehmen oder eine Gesellschaft mit sozialem Zweck eingestellt werden;
- Fotokopie des Arbeitsvertrags und des kombinierten Arbeits- und Ausbildungsvertrags sowie die Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass der Arbeitnehmer den Unterricht regelmäßig besucht (Königlicher Erlass Nr. 495).

Bis zum vierten Quartal 2002 einschließlich wurden diese Bescheinigungen meistens dem LSS mitsamt der ersten Erklärung zugeleitet, auf der die Beitragsermäßigung beantragt wurde. Mit DmfA ist dies selbstverständlich nicht mehr möglich, da die Meldung elektronisch erfolgt. Ab der Erklärung für das erste Quartal 2003 gelten die folgenden Regeln.

1. Der Arbeitgeber ist Mitglied eines zugelassenen Sozialsekretariats:

Das Sozialsekretariat muss alle Bescheinigungen auf Papier aufbewahren. Das LSS wird regelmäßig bei den Sozialsekretariaten Kontrollen durchführen, um zu prüfen, ob die für die beantragten Ermäßigungen benötigten Bescheinigungen verhanden sind.

2. Der Arbeitgeber ist kein Mitglied eines zugelassenen Sozialsekretariats:

In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Bescheinigungen selbst an das LSS, Direktion für Beitragskontrolle, senden und dabei seine LSS-Nummer angeben. Die Bescheinigungen müssen spätestens zu dem Zeitpunkt versandt werden, zu dem der Arbeitgeber eine Erklärung einreicht, auf der er die Ermäßigung beantragt.

3. Diesbezüglich gibt es zwei Ausnahmen:

- Für den Plus-eins-zwei-drei-Plan gilt als Grundregel, dass die Bescheinigungen beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung spätestens am dreißigsten Tag beantragt werden müssen, der dem Dienstantritt des Arbeitnehmers folgt. Diese Frist kann verlängert werden, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er eine Bescheinigung hat, die vor dem Dienstantritt durch die Auszahlungsbehörde der Arbeitslosenunterstützung ausgestellt wurde. Diese Bescheinigung muss auch nach dem 1. Januar 2003 weiter an das LSS versandt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied eines zugelassenen Sozialsekretariats ist;
- Gleiches gilt für die Fotokopie der Satzungsveröffentlichung im belgischen Staatsblatt, die ausweist, dass es sich um eine Gesellschaft mit sozialem Zweck handelt, die die Ermäßigung für einen Arbeitnehmer von Kategorie 9 des Beschäftigungsplans beantragt. Diese Fotokopie muss stets dem LSS zugeleitet werden

C. KUMULATIONEN

3.4.103 Beitragsermäßigungen in der Mehrfunktionsanzeige werden im Grunde auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Gesetzliche Bestimmungen, die die verschiedenen Ermäßigungen regeln, sehen einige Kumulationsbeschränkungen vor. Sie bestimmen mit anderen Worten, ob zwei Ermäßigungen gemeinsam angewandt werden dürfen oder nicht.

Für die Anwendung der Mehrfunktionsanzeige gilt folgende Regel:

- Wenn zwei Ermäßigungen kraft Gesetz nicht kumuliert werden dürfen, heißt dies, dass Sie beide Ermäßigungen nicht gemeinsam auf die Beiträge bezüglich der gleichen Beschäftigungszeile anwenden dürfen. Wenn Sie jedoch für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (beispielsweise ist der Arbeitnehmer am Quartalsanfang bei Ihnen im Dienst und tritt er - nach einem Dienstaustritt - nach einigen Wochen wieder den Dienst bei Ihnen an), können Sie auf Beiträge bezüglich der ersten Beschäftigungszeile Ermäßigung A und auf Beiträge bezüglich der zweiten Beschäftigungszeile Ermäßigung B anwenden, sogar dann, wenn beide Ermäßigungen in gesetzlicher Hinsicht nicht kumuliert werden dürfen. Wenn zwei Ermäßigungen kraft Gesetz nicht kumuliert werden dürfen, dürfen beide deshalb nicht gemeinsam auf die Beiträge angerechnet werden, die sich auf dieselbe Beschäftigungszeile beziehen;
- wenn jedoch kein Kumulationsverbot besteht, dürfen Sie beide Ermäßigungen auf die Beiträge im Zusammenhang mit der gleichen Beschäftigungszeile anwenden. Wenn ihre Gesamtsumme jedoch die geschuldeten Grundarbeitgeberbeiträge für soziale Sicherheit überschreitet, muss eine der beiden verringert werden, so dass die Gesamtsumme der Beiträge nicht überschritten wird. Nur in kraft Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen (wie bei der Ermäßigung für unterqualifizierte Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag) darf die Kumulation von Ermäßigungen zur Folge haben, dass die Beiträge für den Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung beantragt wird, überschritten werden.

Die gesetzlich zulässigen Kumulationen werden bei jeder Ermäßigung aufgelistet.

Für die Kumulation der im Rahmen der 'sozialen Maribel'-Maßnahme gewährten Ermäßigung mit anderen Ermäßigungen gelten Sonderregeln. Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der Ermäßigung im Rahmen der 'sozialen Maribel'-Maßnahme begründet, überweist das LSS nämlich den Pauschalbetrag direkt an die dazu eingerichteten Sozialkassen. Pro Arbeitnehmer muss deshalb die im Rahmen der 'sozialen Maribel'-Maßnahme gewährte Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden.

K A P I T E L 2

Strukturelle Ermäßigung

3.4.201 Seit dem zweiten Quartal 1999 gilt ein neues Beitragsermäßigungssystem. Dieses System kombiniert im Grunde die Beitragsermäßigung auf Niedriglöhne mit der MARIBEL-Ermäßigung.

Da die MARIBEL-Ermäßigung nicht für Angestellte und auch nicht für Arbeiter von Arbeitgebern galt, die keine wirtschaftliche Tätigkeit ausübten oder die zu einem der sogenannten starken Sektoren gehörten, beginnt das neue System mit einer Übergangsphase. In dieser Phase ist die Ermäßigung für Arbeitnehmer geringer, die nicht für die MARIBEL-Ermäßigung in Betracht kamen. Der Unterschied zwischen beiden Kategorien wird allmählich aufgehoben und ab 2004 wegfallen.

Die Ermäßigung ist auch für die Arbeitnehmer geringer, die für die Ermäßigung im Rahmen der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme in Betracht kommen.

Nachstehend finden Sie die Zahlen für das zweite Quartal 2002 bis erstes Quartal 2003 einschließlich. Die Zahlen für die folgenden Perioden werden jeweils am Anfang jeder Periode mitgeteilt.

A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.202 Alle Arbeitgeber aus dem Privat- und dem öffentlichen Sektor können im Grunde Anspruch auf die Ermäßigung erheben. Da nur bestimmte Arbeitnehmer für die Ermäßigung in Betracht kommen (siehe unten), können die wenigsten der dem LSS beigetretenen Behörden und einige Arbeitgeber aus dem Privatsektor den Vorteil anwenden.

Im folgenden Kapitel wird die besondere Berechnungsweise für beschützende Werkstätten erläutert.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.203 Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer unter alle Sozialversicherungsregeln fallen. Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeiter nicht in Betracht:

- Hausangestellte;
- anerkannte Lehrlinge;
- Industrielehrlinge;
- Teilzeitschulpflichtige;
- Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- bezahlte Sportler;
- Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Ärzte in der Ausbildung zum Facharzt.

Die meisten statutarischen und vertraglich eingestellten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors fallen jedoch nicht unter alle Sozialversicherungsregeln und kommen deshalb für die Ermäßigung nicht in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur auf den Erklärungen von Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fallen (beispielsweise Kirchenräte, zugelassene Gesellschaften für den Bau preisgünstiger Wohnungen, für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften, usw.).

3. Beitragsmasse, auf die die Ermäßigung angewandt wird

3.4.204 Das Ergebnis der Berechnung ist eine Ermäßigungspauschale, die in folgenden Fällen von den für den Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen abgezogen werden kann:

- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- bei Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- bei Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- hinsichtlich der Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- für Arbeitsunfälle.

Die Ermäßigung bezieht sich auch auf die verschiedenen Komponenten des Lohnmäßigungsbeitrags.

Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten (zur Zeit 1,60 %), muss weiterhin gezahlt werden.

Wenn infolge der Anwendung anderer Beitragsermäßigungen (siehe weiter: zulässige Kumulationen) für den Arbeitnehmer unzureichende Beiträge für die genannten Regelungen übrig bleiben, wird die strukturelle Ermäßigung auf die Differenz zwischen der Gesamtsumme der anderen Ermäßigungen und den für ihn geschuldeten Beiträgen für die oben genannten Regelungen begrenzt.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.205 Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung umfasst drei Schritte.

- Zunächst wird der Referenzquartalslohn des Arbeitnehmers bestimmt.
- Anhand dieses Referenzquartalslohns wird der Grundbetrag der Ermäßigung festgesetzt.
- Schließlich wird der Ermääigungsbetrag festgestellt.

Wenn für den Arbeitnehmer eines Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird die Ermäßigung für jede Zeile einzeln berechnet und muss der Betrag für jede Zeile einzeln angegeben werden (siehe unten).

Für Beschäftigungszeilen, auf denen **Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags** (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, **darf die strukturelle Ermäßigung nicht berechnet werden.**

1. Feststellung des Referenzquartalslohns

3.4.206 Den Referenzquartalslohn (S) können Sie direkt aus dem für den Arbeitnehmer zu meldenden Quartalslohn (W) ableiten. Dabei werden Vergütungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6), nicht berücksichtigt.

Sowohl für Arbeiter als auch Angestellte wird der Referenzquartalslohn anhand der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

Die Berechnung ist unterschiedlich, je nachdem, ob es sich um Beschäftigungszeilen handelt, auf denen nur Tage angegeben werden müssen (Vollzeitarbeitnehmer) bzw. um Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden angegeben werden müssen (Teilzeitarbeitnehmer und bestimmte Kategorien von Vollzeitarbeitnehmern).

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt folgendes:

S = (W x 13 x D) / J

(bei den Zwischenberechnungen erfolgt keine Abrundung, nur das Endergebnis wird auf den nächsten Eurocent abgerundet - 0,005 EUR wird 0,01 EUR),

wobei:
- J = die Zahl der Tage des Quartals, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- D = die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

S = (W x 13 x U) / H

(bei den Zwischenberechnungen erfolgt keine Abrundung, nur das Endergebnis wird auf den nächsten Eurocent abgerundet - 0,005 EUR wird 0,01 EUR),

wobei:
- H = die Anzahl der Stunden des Quartals, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- U = die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche der Maßperson.

Für Arbeitnehmer, für die **ein Weihnachtsgeld durch einen zahlenden Dritten** (beispielsweise einen Fonds für Existenzsicherung) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (W) um 25 % in dem Quartal erhöht, in dem das Geld normalerweise ausgezahlt wird. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für zugelassene Zeitarbeitbüros.

Für Arbeitnehmer, die gemäss einer Regelung kollektiver Arbeitszeitverkürzung arbeiten, für die eine besondere Beitragsermäßigung gilt (siehe Besprechung in Kapitel 18 von Teil 3 dieser “Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber”), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert.

2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung

3.4.207 Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) wird unterschiedlich berechnet, je nach der Kategorie, zu der der Arbeitnehmer gehört.

a) Arbeitnehmer, die für die MARIBEL-Ermäßigung in Betracht kamen

3.4.208 Es handelt sich hier um Arbeiter der Arbeitgeber, die im Quartal, für das sie die strukturelle Ermäßigung beantragen, entweder als Zeitarbeitbüro des öffentlichen Sektors auftreten oder Aktivitäten mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben und deshalb unter mindestens eines der drei Gesetze vom 28. Juni 1966, 30. Juni 1967 und 12. Mai 1975 über Betriebsschließung fallen oder die zum Sektor der Familien- und Altenhilfe fallen (Paritätischer Ausschuss Nr. 318).

Arbeitgeber, die unter einen der folgenden paritätischen Ausschüsse fallen, kommen jedoch nicht in Betracht:
- Paritätischer Ausschuss für die Erdölindustrie und den Erdölhandel (Nr. 117);
- Paritätischer Ausschuss für die Gesundheitsbehörden (Nr. 305);
- Paritätischer Ausschuss für das Versicherungswesen (Nr. 306);
- Paritätischer Ausschuss für die Makler und die Versicherungsagenturen (Nr. 307);
- Paritätischer Ausschuss für Gesellschaften für Hypothekardarlehen, Sparen und Kapitalisierung (Nr. 308);
- Paritätischer Ausschuss für Effektenmakler (Nr. 309);

- Paritätischer Ausschuss für Banken (Nr. 310);
- Paritätischer Ausschuss für Gas- und Elektrizitätswerke (Nr. 326).

S (Referenzquartalslohn zu 100 %)	R (Grundbetrag in EUR)
< = 2.565,18	381,33
> 2.565,18 und < = 3.332,31	736,39
> 3.332,31 und < = 5.205,76	736,39 - (0,1895 x (S – 3.332,31))
> 5.205,76	381,33

Wenn der Arbeitnehmer am letzten Tag des Quartals mindestens 58 Jahre alt ist, wird der Grundbetrag der Ermäßigung um 400 EUR erhöht.

Arbeitgeber können die erhöhte Ermäßigung auch für einen Arbeitnehmer anwenden, der bei Dienstaustritt noch keine 58 Jahre alt ist, vorausgesetzt, dass dieser Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr am letzten Tag des Quartals erreicht.

b) Andere Arbeitnehmer außer der Kategorie, die unter die 'soziale MARIBEL'-Maßnahme fällt

3.4.209 Für Arbeitnehmer, die weder in die MARIBEL-Kategorie noch die Kategorie der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme fallen (siehe unten), wird der Grundbetrag der Ermäßigung wie folgt berechnet:

S (Referenzquartalslohn zu 100 %)	R (Grundbetrag in EUR)
< = 2.565,18	313,84
> 2.565,18 und < = 3.332,31	736,39
> 3.332,31 und < = 4.614,79	736,39 - (0,3295 x (S – 3.332,31))
> 4.614,79	313,84

Wenn der Arbeitnehmer am letzten Tag des Quartals mindestens 58 Jahre alt ist, wird der Grundbetrag der Ermäßigung um 400 EUR erhöht.

Arbeitgeber können die erhöhte Ermäßigung auch für einen Arbeitnehmer anwenden, der bei Dienstaustritt noch keine 58 Jahre alt ist, vorausgesetzt, dass dieser Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr am letzten Tag des Quartals erreicht.

c) Arbeitnehmer, die für die 'soziale MARIBEL'-Maßnahme in Betracht kommen

3.4.210 Es handelt sich hier um Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der für die Ermäßigung im Rahmen der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme in Betracht kommt.

Der Anwendungsbereich der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme wird ausführlich bei der Besprechung dieser Maßnahme erörtert (siehe unten).

Nachstehende Beträge gelten nicht für Arbeitgeber aus der Familien- und Altenhilfe (Paritätischer Ausschuss Nr. 318). Sie dürfen für ihre:

- Arbeiter die Berechnung anwenden, die für “Arbeitnehmer, die für die MARIBEL-Ermäßigung in Betracht kamen” bestimmt ist;
- Angestellte die Berechnung durchführen, die für “andere Arbeitnehmer außer der Kategorie, die unter die 'soziale MARIBEL'-Maßnahme fällt” bestimmt ist.

S (Referenzquartalslohn zu 100 %)	R (Grundbetrag in EUR)
< = 2.565,18	0
> 2.565,18 und < = 3.332,31	525,68
> 3.332,31 und < = 5.123,36	525,68 - (0,2935 x (S – 3.332,31))
> 5.123,36	0

3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrages

3.4.211 Für die Bestimmung des Ermäßigungsbetrages gilt, dass:

- X = J, erhöht um
  - die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
  - nicht durch den Arbeitgeber bezahlte Urlaubstage, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden und Nachholtage im Baugewerbe (Leistungscode 12);
  - Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters (Leistungscode 72).

- **Z** = H, erhöht um
  - Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen (Leistungscode 2);
  - Stunden, die mit den nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden, sowie mit den Nachholtagen im Baugewerbe (Leistungscode 12);
  - Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters übereinstimmen (Leistungscode 72).

- **µ** (Beschäftigungszeile) = eine Dezimale, die das Verhältnis zwischen den Leistungen der Beschäftigungszeile und den vollständigen vollzeitlichen Quartalsleistungen wiedergibt. Dieser Faktor wird wie folgt berechnet:

  - µ (Beschäftigungszeile) = X / (13 x D), wenn die Berechnung in Tagen erfolgen muss.
  - µ (Beschäftigungszeile) = Z / (13 x U), wenn die Berechnung in Stunden erfolgen muss.

Das Ergebnis der Berechnung von jeder µ (Beschäftigungszeile) wird auf zwei Dezimale abgerundet (0,005 wird aufgerundet).

- **µ (global)=** eine Dezimale, die das Verhältnis zwischen den Leistungen aller Beschäftigungszeilen und den vollständigen vollzeitlichen Quartalsleistungen wiedergibt. Dies ist die Summe aller µ (Beschäftigungszeilen).

Hinweis: Zur Bestimmung von µ (global) zählen die Leistungen aller Beschäftigungszeilen mit, deshalb auch derer, für die keine strukturelle Ermäßigung beantragt wird (es ist nämlich möglich, dass der Arbeitnehmer für bestimmte Beschäftigungszeilen Anspruch auf eine günstigere Ermäßigung hat - siehe Erläuterung zu Kumulationen).

Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, zählen jedoch nicht bei der Berechnung von µ (global).

Ist µ (global) > 0,33 ist, hat der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ermäßigung für dieses Quartal.

Zur Berechnung des endgültigen Ermäßigungsbetrages ist auch ein Faktor Delta erforderlich.

- **Delta =1**, wenn µ (global) nicht größer ist als 0,80.
- **Delta = 1 / (µ(global) x 1,25)**, wenn µ (global) größer ist als 0,80. Das Ergebnis wird auf die vierte Zahl nach dem Komma abgerundet (0,00005 wird aufgerundet).

Der Betrag der Ermäßigung für jede Beschäftigungszeile entspricht:

P (Beschäftigungszeile) = R x 1,25 x μ (Beschäftigungszeile) x Delta

Diese Beträge müssen auf der Erklärung angegeben werden.

Der Gesamtebetrag der Ermäßigung für den Arbeitnehmer für das Quartal ist die Summe dieser Beträge für die verschiedenen Beschäftigungszeilen.

C. BEISPIEL

3.4.212 **Beispiel 1:**

Ein Arbeiter unter 58 Jahren, der zur Kategorie gehört, die für die MARIBEL-Ermäßigung in Betracht kam, wird wie folgt beschäftigt:

1. Von 1. Januar bis 23.03.03 mit einem Vollzeitarbeitsvertrag in der Fünftagewochenregelung. In dieser Periode verdiente er einen Bruttolohn von 4.125,65 EUR (100 %). In dieser Periode hat er einen gesetzlichen Feiertag, 47 Tage Normalarbeitstage und 5 Tage mit garantiertem Lohn in der ersten Woche (d.h. 53 Tage Code 1), einen gesetzlichen Urlaubstag (Code 2), einen Karenztag (Code 23) und 3 Tage mit garantiertem Lohn in der zweiten Woche (Code 10).

2. Ab 24. März 2003 wechselt er in eine Halbtagsstelle mit ganzen Tagen. In der Zeit von 24. bis 31. März 2003 erhält er einen Lohn in Höhe von 234,45 EUR für 3 Normalarbeitstage (Code 1), was mit 22,8 Stunden übereinstimmt (Arbeitsregelung 2,50 und Maßperson 38).

Deshalb müssen zwei Beschäftigungszeilen verwendet werden. Die Aufzählungen 1. und 2. stehen jeweils für Beschäftigungszeile 1 und Beschäftigungszeile 2.

Referenzquartalslohn S

1. S = (W x 13 x D) / J
   = 4.125,65 EUR x 13 x 5/53
   = 5.059,76 EUR

2. S = (W x 13 x U) / H
   = 234,45 EUR x 13 x 38/22,8
   = 5.079,75 EUR

Ermäßigungsgrundbetrag R

1. R = 736,39 - (0,1895 x (S - 3.332,31))
   = 736,39 - (0,1895 x (5.059,76 - 3.332,31))
   = 409,04 EUR

2. R = 736,39 - (0,1895 x (S - 3.332,31))
   = 736,39 - (0,1895 x (5.079,75 - 3.332,31))
   = 405,25 EUR

Bestimmung von μ

1. μ = X / (13 x D)
   = 54 / (13 x 5)
   = 0,83

2. μ = Z / (13 x U)
= 22,80 / (13 x 38)
= 0,05

μ (global) = 0,83 + 0,05 = 0,88

Bestimmung von Delta

μ (global) = < 0,80
Deshalb ist Delta gleich 1 / (μ (global) x 1,25)
= 1 / 0,88 x1,25
= 0,9091

Bestimmung des Ermäßigungsbetrages P pro Beschäftigungszeile

1. P = R x 1,25 x μ x Delta
= 409,45 x 1,25 x 0,83 x 0,9091
= 386,19 EUR

2. P = R x 1,25 x μ x Delta
= 405,25 x 1,25 x 0,05 x 0,9091
= 23,03 EUR

Beispiel 2:

Ein Angestellter, der zur Kategorie gehört, die unter die 'soziale MARIBEL'-Maßnahme fällt, wird wie folgt beschäftigt:

1. Von 1. Januar bis 31. Januar 2003 mit einem Vollzeitarbeitsvertrag in der Fünftagewochenregelung. In dieser Zeit verdiente er einen Bruttolohn von 1.388,20 EUR. In dieser Zeit hat er einen gesetzlichen Feiertag und 22 Normalarbeitstage (deshalb 23 Tage mit Code 1). Der Arbeitnehmer quittiert am 31. Januar den Dienst. Der Arbeitgeber wendet für den Monat Januar noch den Plus-eins-Plan an (erste Periode, Ermäßigung zu 100 %). Er kann die strukturelle Ermäßigung nicht anwenden.
2. Am 1. März 2003 tritt derselbe Arbeitnehmer nach einer Unterbrechung von einem Monat wieder den Dienst an. Der Arbeitgeber kann deshalb den Plus-eins-Plan nicht mehr fortsetzen und entscheidet sich für die Anwendung der strukturelle Ermäßigung für den Monat März. Im Monat März 2003 erhält der Arbeitnehmer einen Lohn in Höhe von 1.450,50 EUR für 21 Normalarbeitstage in der Fünftagewochenregelung.

Deshalb müssen zwei Beschäftigungszeilen verwendet werden. Die Aufzählungen 1. und 2. stehen jeweils für Beschäftigungszeile 1 und Beschäftigungszeile 2.

Referenzquartalslohn S

2.S = (W x 13 x D)/J
= 1.450,50 EUR x 13 x 5/21
= 4.489,64 EUR

Ermäßigungsgrundbetrag R

2. R = 149,28 EUR

Bestimmung von μ

1. μ = X / (13 x D)
= 23 / (13 x 5)

= 0,35

2. μ = X / (13 x D)
= 21 / (13 x 5)
= 0,32

μ (global) = 0,35 +0,32 = 0,67

Bestimmung von Delta

μ (global) ist nicht größer als 0,80
Deshalb ist Delta gleich 1

Bestimmung des Ermäßigungsbetrages P

2. P = R x 1,25 x μ x Delta
= 149,28 x 1,25 x 0,32 x 1
= 59,71 EUR

Die strukturelle Ermäßigung für den Monat März beträgt deshalb 59,71 EUR.

D. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.213 Dieses System der Beitragsermäßigung ist kumulierbar mit:
- der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme
- Betriebsplänen;
- Ermäßigung infolge kollektiver Arbeitszeitverkürzung;
- Ermäßigungen für Vertreter von Personen in Laufbahnunterbrechung und Nachfolger von Frühpensionierten mit einer Halbtagsstelle;
- Ermäßigung im Rahmen der Viertagewoche;
- Ermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.214 Außer dem korrekten Ausfüllen der Quartalsmeldung muss der Arbeitgeber keine besonderen Formalitäten erfüllen.

Von der Website des LSS (http://www.rsz.fgov.be) können Sie auch ein Programm zur Berechnung dieser Ermäßigung herunterladen.

K A P I T E L 3

Strukturelle Ermäßigung für beschützende Werkstätten

3.4.301 Seit dem ersten Quartal 1999 gilt für beschützende Werkstätten ein neues Beitragsermäßigungssystem. Dieses System kombiniert im Grunde die Beitragsermäßigung auf Niedriglöhne mit der MARIBEL-Ermäßigung.

Nachstehend finden Sie die Zahlen, die seit dem zweiten Quartal 2002 gelten.

A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.302 Die Beitragsermäßigung gilt für alle Arbeitgeber des Sektors der beschützenden Werkstätten (Arbeitgeber mit LSS-Kennzahlen 073 und 173), die unter den Paritätischen Ausschuss für beschützende und soziale Werkstätten fallen.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.303 Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer unter alle Sozialversicherungsregeln fallen. Deshalb gilt die Ermäßigung sowohl für behinderte als auch andere Arbeiter und Angestellte, jedoch nicht für Arbeitnehmer mit Teilzeitschulpflicht und nicht für Lehrlinge.

3. Beitragsmasse, auf die die Ermäßigung angewandt wird

3.4.304 Das Ergebnis der Berechnung ist eine Ermäßigungspauschale, die in folgenden Fällen von den für den Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen abgezogen werden kann:

- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- bei Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- bei Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- hinsichtlich der Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- für Arbeitsunfälle.

Die Ermäßigung bezieht sich auch auf die verschiedenen Komponenten des Lohnmäßigungsbeitrags.

Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten (zur Zeit 1,60 %), muss weiterhin gezahlt werden.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.305 Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung umfasst drei Schritte.

- Zunächst wird der Referenzquartalslohn des Arbeitnehmers bestimmt.
- Anhand dieses Referenzquartalslohns wird der Grundbetrag der Ermäßigung festgesetzt.

- Schließlich wird der Ermääigungsbetrag festgestellt.

Wenn für den Arbeitnehmer eines Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird die Ermäßigung für jede Zeile einzeln berechnet und muss der Betrag für jede Zeile einzeln angegeben werden (siehe unten).

Für Beschäftigungszeilen, auf denen **Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags** (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, **darf die strukturelle Ermäßigung nicht berechnet werden.**

1. Feststellung des Referenzquartalslohns

3.4.306 Den Referenzquartalslohn (S) können Sie direkt aus dem für den Arbeitnehmer zu meldenden Quartalslohn (W) ableiten. Dabei werden Vergütungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6), nicht berücksichtigt.

Sowohl für Arbeiter als auch Angestellte wird der Referenzquartalslohn anhand der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

Die Berechnung ist unterschiedlich, je nachdem, ob es sich um Beschäftigungszeilen handelt, auf denen nur Tage angegeben werden müssen (Vollzeitarbeitnehmer) bzw. um Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden angegeben werden müssen (Teilzeitarbeitnehmer und bestimmte Kategorien von Vollzeitarbeitnehmern).

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt folgendes:

S = (W x 13 x D) / J
(bei den Zwischenberechnungen erfolgt keine Abrundung, nur das Endergebnis wird auf den nächsten Eurocent abgerundet -0,005 EUR wird 0,01 EUR),

wobei:
- J = die Anzahl der Tage des Quartals, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- D = die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

S = (W x 13 x U) / H
(bei den Zwischenberechnungen erfolgt keine Abrundung, nur das Endergebnis wird auf den nächsten Eurocent abgerundet -0,005 EUR wird 0,01 EUR),

wobei:
- H = die Anzahl der Stunden des Quartals, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4 und 20 angegeben werden.
- U = die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche der Maßperson.

Für Arbeitnehmer, für die **ein Weihnachtsgeld durch einen zahlenden Dritten** (beispielsweise einen Fonds für Existenzsicherung) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (W) um 25 % in dem Quartal erhöht, in dem das Geld normalerweise ausgezahlt wird. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für zugelassene Zeitarbeitbüros.

Für Arbeitnehmer, die gemäss einer Regelung kollektiver Arbeitszeitverkürzung arbeiten, für die eine besondere Beitragsermäßigung gilt (siehe Besprechung in Kapitel 18 von Teil 3 dieser “Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber”), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert.

2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung

3.4.307 Der Ermäßigungsgrundbetrag (R) wird wie folgt berechnet.

S (Referenzquartalslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
< = 2.565,18	471
> 2.565,18 und < = 3.536,43	736,39
> 3.536,43 und < = 4.470,31	736,39 - (0,2842 x (S – 3.536,43))
> 4.470,31	471

3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrages

3.4.308 Für die Bestimmung des Ermäßigungsbetrages gilt, dass:

- **X** = J, erhöht um
  - die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
  - nicht durch den Arbeitgeber bezahlte Urlaubstage, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden und Nachholtage im Baugewerbe (Leistungscode 12);
  - Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters (Leistungscode 72).

- **Z** = H, erhöht um
  - Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen (Leistungscode 2);
  - Stunden, die mit den nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden, sowie mit den Nachholtagen im Baugewerbe (Leistungscode 12);
  - Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters übereinstimmen (Leistungscode 72).

- **µ (Beschäftigungszeile)** = eine Dezimale, die das Verhältnis zwischen den Leistungen der Beschäftigungszeile und den vollständigen vollzeitlichen Quartalsleistungen wiedergibt. Dieser Faktor wird wie folgt berechnet:

  - **µ (Beschäftigungszeile) = X / (13 x D),** wenn die Berechnung in Tagen erfolgen muss.
  - **µ (Beschäftigungszeile) = Z / (13 x U),** wenn die Berechnung in Stunden erfolgen muss.

Das Ergebnis der Berechnung von jeder µ (Beschäftigungszeile) wird auf zwei Dezimale abgerundet (0,005 wird aufgerundet).

- **µ (global)=** eine Dezimale, die das Verhältnis zwischen den Leistungen aller Beschäftigungszeilen und den vollständigen vollzeitlichen Quartalsleistungen wiedergibt. Dies ist die Summe aller µ (Beschäftigungszeilen).

Hinweis: Zur Bestimmung von µ (global) zählen die Leistungen aller Beschäftigungszeilen mit, deshalb auch derer, für die keine strukturelle Ermäßigung beantragt wird (es ist nämlich möglich, dass der Arbeitnehmer für bestimmte Beschäftigungszeilen Anspruch auf eine günstigere

Ermäßigung hat - siehe Erläuterung zu Kumulationen).
Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, **zählen jedoch nicht** bei der Berechnung von µ (global).

Zur Berechnung des endgültigen Ermäßigungsbetrages ist auch ein Faktor Delta erforderlich.

- **Delta =1,** wenn µ (global) nicht größer ist als 0,80.

- **Delta = 1 / (µ(global) x 1,25),** wenn µ (global) größer ist als 0,80. Das Ergebnis wird auf die vierte Zahl nach dem Komma abgerundet (0,00005 wird aufgerundet).

Der Betrag der Ermäßigung für jede Beschäftigungszeile entspricht:

P (Beschäftigungszeile) = R x 1,25 x µ (Beschäftigungszeile) x Delta

Diese Beträge müssen auf der Erklärung angegeben werden.

Der Gesamtebetrag der Ermäßigung für den Arbeitnehmer für das Quartal ist die Summe dieser Beträge für die verschiedenen Beschäftigungszeilen

C. BEISPIEL

3.4.309 Ein[<a href= ../LinkByID/x542D8C63876DC868C12568D90028FCC5?OpenDocument#542D8C63876DC868C12568D90028FCC5 target=_blank> Beispiel für die Anwendung der strukturellen Ermäßigung finden Sie im vorigen Kapitel (strukturelle Ermäßigung).

D. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.310 Dieses System der Beitragsermäßigung ist kumulierbar mit:
- Betriebsplänen;
- Ermäßigung infolge kollektiver Arbeitszeitverkürzung;
- Ermäßigungen für Vertreter von Personen in Laufbahnunterbrechung und Nachfolger von Frühpensionierten mit einer Halbtagsstelle;
- Ermäßigung im Rahmen der Viertagewoche;
- der Ermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal;
- der Ermäßigung im Rahmen der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.311 Außer dem korrekten Ausfüllen der Quartalsmeldung muss der Arbeitgeber keine besonderen Formalitäten erfüllen.

K A P I T E L 4

Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich zur Beschäftigungsförderung

3.4.401 Der Königliche Erlass vom 22. September 1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich gewährt Arbeitgebern im nicht-kommerziellen Bereich, die sich dazu verpflichten, die Beschäftigung von Risikogruppen zu fördern, eine Beitragsermäßigung.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.402 Dabei handelt es sich um die bezuschussten Anstalten und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für medizinische, soziale und pädagogische Versorgung für Behinderte oder seine Rechtsnachfolger, sofern sie ihre Aktivität ohne Erwerbszweck ausüben.

Folgende Arbeitgeber sind ausgeschlossen:
- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

3.4.403 Diese Anstalten müssen einen Tarifvertrag einhalten, der für alle Anstalten abgeschlossen wurde, die unter den Befugnisbereich desselben paritätischen Ausschusses fallen. Diese Bedingung gilt auch für Anstalten, die unter den Befugnisbereich eines paritätischen Ausschusses fallen.

Dieser Tarifvertrag muss die Bestimmungen umfassen, die durch Artikel 2, § 2 des Königlichen Erlasses vom 22. September 1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich festgelegt wurden.

Sie müssen gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über Tarifverträge und paritätische Ausschüsse abgeschlossen worden sein und außerdem durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt worden sein.

B. ZUSCHUSSBETRAG

3.4.404 Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnmasse der Arbeitnehmer (für Arbeiter bis zu 108 %) jeden Jahres, in dem der Vertrag angewandt wird, zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Summen.

Für diese Erhöhung gelten als Arbeitgeberbeiträge die Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers in Bezug auf:
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags in Höhe von 1,60 %, der durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- bei Kindergeld;
- Renten;
- Jahresurlaub für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27 %;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten.

In dem Maße, in dem der Tarifvertrag nicht eingehalten wird, wird der Zuschuss anteilmäßig für die betreffenden Monate verringert.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des Ministerialerlasses vom 8. November 1990 in Anwendung des Artikels 4, Absatz 3, des Königlichen Erlasses vom 22. September 1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.405 Die beteiligten Anstalten reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Legen Sie diesem Antrag eine Bescheinigung bei, die durch den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Belliardstraat/Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel ausgestellt wurde, gemäß Artikel 1, § 2 des Ministerialerlasses vom 8. November 1990 in Ausführung des Artikels 4, § 3 des Königlichen Erlasses vom 22. September 1989.

Nachdem das LSS die Bescheinigung erhalten hat, aus der hervorgeht, das der Tarifvertrag eingehalten wurde, wird es den Zuschussbetrag berechnen.

Sofern das LSS über die Bescheinigung verfügt, wird der Betrag des Zuschusses den beteiligten Anstalten innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS erklärt den Begünstigten, wie sie den Betrag des Zuschusses verrechnen können.

K A P I T E L 5

Plus-eins-Plan

3.4.501 Das Programmgesetz vom 30. Dezember 1988 gewährt bestimmten Arbeitgebern aus dem Privat- und dem öffentlichen Sektor, die einen ersten, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden, Arbeitnehmer einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.

Die Ermäßigung gilt nur für neue Arbeitgeber und läuft über höchstens 13 Quartale.

Wenn sie einem zugelassenen Sozialsekretariat beitreten, können diese Arbeitgeber auch einen Zuschuss zu den Bearbeitungsgebühren für ihren ersten und zweiten Arbeitnehmer erhalten.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.502 Dabei handelt es sich um alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, auf die das Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 anwendbar ist. Öffentliche Altenheime kommen gleichfalls in Betracht, wenn sie eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern einstellen.

Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einzustellen (diese Verpflichtung wird durch das Gesetz vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung auferlegt) nicht nachgekommen sind, sind jedoch ausgeschlossen. Arbeitgeber, die aufgrund von Artikel 40 dieses Gesetzes ganz oder teilweise von der obligatorischen Anwerbung von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag befreit wurden, weil sich ihr Unternehmen in Schwierigkeiten befindet, sind von dieser Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge ausgeschlossen, es sei denn, dass diese Arbeitgeber ihren Verpflichtungen im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags dennoch nachkommen.

3.4.503 Die Ermäßigung gilt nur für neue Arbeitgeber.

Als neuer Arbeitgeber wird der Arbeitgeber betrachtet, der:

- entweder nie dem Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 wegen der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die keine Hausangestellten, Lehrlinge oder Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau sind, unterlagen;
- seit mindestens zwölf ununterbrochenen Kalendermonaten vor dem Dienstantrittsdatum nicht länger dem Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 wegen Beschäftigung von Arbeitnehmern unterlagen, die keine Hausangestellte, Lehrlinge, Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter oder Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau sind. (Beispiel: Um als neuer Arbeitgeber betrachtet zu werden, kann kein Arbeitgeber, der seit dem 5. Februar 1998 kein Personal mehr beschäftigt, Arbeitnehmer vor dem 1. März 1999 einstellen).

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.504 Der neue Arbeitgeber kann die Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer erhalten, der mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt wurde und zu einer der folgenden Kategorien gehört:

- 1° Arbeitssuchender zwischen 18 und 25 Jahren, der in den 12 Monaten vor Dienstantritt ohne Unterbrechung allwöchentlich Arbeitslosen- oder Wartegeld bezogen hat;
- 2° Arbeitssuchender, der bei Dienstanstritt 18 Monate lang ohne Unterbrechung allwöchentlich Arbeitslosen- oder Wartegeld bezogen hat;
- 3° Arbeitssuchender, der mindestens 40 Jahre alt ist und in den 12 Monaten vor Dienstantritt ohne Unterbrechung wöchentlich Arbeitslosenunterstützung bezogen hat;
- 4° Arbeitssuchender, der während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, vor dem Dienstantritt, als Arbeitssuchender bei einem

regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen war und bei Dienstanstritt entweder:
- das durch das Gesetz vom 7. August 1974 zur Berechtigung eines Existenzminimums bestimmte Existenzminimum erhält;
- oder Sozialhilfe erhält und:
  - entweder beim Einwohnermeldeamt gemeldet ist;
  - oder über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung verfügt;
  - oder über eine Aufenthaltsgenehmigung in Anwendung von Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Ausweisen von Ausländern verfügt, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;
  - oder der in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15. Dezember 1980 das Recht bzw. die Erlaubnis hat, sich für eine bestimmte Zeit im Hoheitsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Folgende Perioden werden einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gleichgesetzt:
- Perioden, während derer Arbeitssuchende das Existenzminimum oder die Sozialhilfe im Sinne des vorigen Absatzes erhalten haben;
- eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 8. Juli 1976 über die ÖHSZ;
- eine Beschäftigung in einem Berufsumschulprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherung von Arbeitnehmern bei Berufsumschulprogrammen;
- eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 8. August 1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzerlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der beruflichen Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;

Hinweis: ab 1. Oktober 2002 wird das Existenzminimum kraft Gesetz vom 26. Mai 2002 über das Recht auf Eingliederung in die Gesellschaft durch den Lebenslohn ersetzt;

- 5° Arbeitssuchender, der bei Dienstanstritt ein bei einem Gemeinde- oder Regionalamt für die Wiedereingliederung in die Gesellschaft von Behinderten eingetragener Behinderter ist;
- 6° Arbeitssuchender, der in einer freiwilligen Teilzeitstelle arbeitslos geworden ist und der ohne Unterbrechung Arbeitslosenunterstützung gemäß den Bestimmungen des Artikels 103 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit erhalten hat:
  - in den 18 Monaten vor dem Dienstantritt;
  - in den 12 Monaten vor dem Dienstantritt, wenn der Arbeitnehmer mindestens 40 Jahre alt ist;
- 7° unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser;
- 8° Vollarbeitsloser, der seit mehr als einem Jahr beim Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB), beim wallonischen Dienst Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien “Fondation Formation et Emploi (FOREM)” oder der Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BGDA als Arbeitssuchender gemeldet ist und der in dieser Periode nicht unterstützungsberechtigt gewesen ist;
- 9° ehemaliger Lehrling, der den Bedingungen des Artikels 36 (mit Ausnahme von § 1,4°) oder 39 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit entspricht.
  Unter denselben Bedingungen kommt die Person für eine Ermäßigung in Betracht, der das Recht auf eine Warteunterstützung gewährt wird, nachdem sie am Ende eines Lehrvertrags oder einer Lehrzeit Recht auf ein Übergangsgeld hatte;
- 10° ein beim Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB), beim wallonischen Dienst Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien “Fondation Formation et Emploi (FOREM)” oder der Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung als Arbeitssuchender eingetragener Vollarbeitsloser, der zwei Jahre vor Dienstantritt mindestens ein Jahr lang als

Hauptbeitragspflichtiger (deshalb nicht als Gehilfe) dem Sozialstatut der Selbständigen unterlag;
- 11° ein Arbeitssuchender, der während eines Eingliederungsprojekts im Sinne von Kapitel II des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Förderung der Arbeitnehmerbeschäftigung oder innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Eingliederungsprojekts eingestellt wird;
- 12° ein Arbeitnehmer, der beweist, dass er beim selben Arbeitgeber gemäß dem Gesetz vom 24. Juli 1987 über die Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher als Zeitarbeitskraft für mindestens drei Monate vor seinem Dienstantritt eingestellt war. Der Dienstantritt muss ab 1. Oktober 1998 erfolgen. Für Dienstantritte ab dem 27. Januar 2000 muss die dreimonatige Periode der Arbeitnehmerüberlassung in den zwölf Monaten vor dem Dienstantritt liegen;
- 13° Arbeitssuchende, deren Recht auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit kraft der Bestimmungen von Kapitel III, Abschnitt 8 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit oder aufgrund von Artikel 143 des Königlichen Erlasses vom 20. Dezember 1963 über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- 14° Personen, die sich in das Erwerbsleben wiedereingliedern möchten und gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:
  - sie beweisen, dass sie zu einem bestimmten Zeitpunkt während ihrer Berufslaufbahn 312 Arbeitstage oder damit gleichgesetzte Tage im Sinne der Arbeitslosenregelung während einer Periode von 18 Monaten geleistet haben oder belegen, dass sie mindestens eine Arbeitslosenunterstützung aufgrund ihrer Arbeitsleistungen erhalten haben, außer der nachstehend erwähnten Periode von 24 Monaten;
  - bei Dienstanstritt haben sie während mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung keine Arbeitslosenunterstützung erhalten und keine Arbeitsleistungen als Lohnempfänger oder Selbständiger erbracht;
  - bei Dienstanstritt sind sie als Arbeitssuchender gemeldet.

3.4.505 Der neue Arbeitgeber kann für einen neuen Arbeitnehmer, der einen Arbeitnehmer ersetzt, der im Laufe der zwölf Kalendermonate vor dem Dienstantritt in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat, weder eine Beitragsermäßigung noch einen Zuschuss zu den Bearbeitungsgebühren wegen Beitritts zu einem zugelassenen Sozialsekretariat (siehe weiter) erhalten, es sei denn, dass dieser Nachfolger ein ehemaliger Lehrling ist (siehe 9° oben).

1. Hinweis

3.4.506 Für Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer der 11. Kategorie (einen Arbeitssuchenden in einem Eingliederungsprojekt) einstellen und die im vergangenen Kalenderjahr im Schnitt mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigten, gelten zusätzliche Bedingungen, um Anspruch auf die Vorteile erheben zu können.

Zugelassene Altenheime, einschließlich Altenheime des öffentlichen Sektors, können bei Einstellung von Arbeitnehmern der 11. Kategorie gleichfalls unter bestimmten Bedingungen die Ermäßigung beanspruchen (öffentliche Altenheime sind meistens kommunale Anstalten, die ihr Personal beim LSSPLV melden).

Weil dies sehr selten vorkommt, kontaktieren diese Arbeitgeber am besten die Direktion Information und externe Kommunikation des LSS.

2. Einstellung von zwei Halbtagsarbeitnehmern

3.4.507 Der neue Arbeitgeber, der zwei Halbtagsarbeitnehmer einstellt, kann für sie auch die Ermäßigung beanspruchen. Beide müssen nicht unbedingt zum gleichen Zeitpunkt eingestellt werden, allerdings soll es sich um Halbtagsstellen handeln. Auch wenn sie nicht zum gleichen Zeitpunkt den Dienst

antreten, tritt die Ermäßigungsperiode für beide ab Dienstantritt des ersten Arbeitnehmers in Kraft.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

1. Allgemein

3.4.508 Der Arbeitgeber kann weiterhin die Ermäßigung sowie den Zuschuss zu den Bearbeitungsgebühren im Falle eines Beitritts zu einem zugelassenen Sozialsekretariat beanspruchen, wenn der Arbeitnehmer, der diesen Anspruch begründet, entlassen wird oder vor dem Ende der Ermäßigungsperiode aus dem Dienst scheidet.

Folgende Vorteile gelten auch für den Nachfolger dieses Arbeitnehmers, sofern dieser gleichfalls den gestellten Bedingungen entspricht und mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt wird.

Der Nachfolger muss innerhalb von drei Monaten nach Ende des Dienstverhältnisses des ersten Arbeitnehmers eingestellt werden. Wenn der Arbeitgeber jedoch nachweist, dass er erfolglos versucht hat, in dieser Periode einen Nachfolger einzustellen, kann diese Frist um drei Monate nach einer Entscheidung des Verwaltungsausschusses des LSS verlängert werden. Der Arbeitgeber muss dazu einen schriftlichen Antrag einreichen und alle nützlichen Beweisstücke beilegen.

Im Falle einer Wiederbesetzung endet die Ermäßigungsperiode automatisch an dem Datum, an dem die Ermäßigung nicht länger gewährt werden würde, falls die Stelle des ersten Arbeitnehmers nicht wiederbesetzt gewesen wäre.

2. Betrag

3.4.509 Die Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer gilt für 13 aufeinander folgende Quartale, d.h. für das Quartal des Dienstantritts und die 12 folgenden Quartale.

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für folgende Sektoren:
- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch den Arbeitgeber geschuldet wird, der am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- den Lohnmäßigungsbeitrag.

Arbeitgeberbeiträge zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter, Arbeitgeberbeiträge für bezahlten Bildungsurlaub, für die Betriebsschließungskasse und (wenn geschuldet) für Existenzsicherung werden jedoch weiterhin geschuldet.

Diese Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge wird angewandt auf:
- 100 % der nicht begrenzten Bruttolöhne für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- 75 % der nicht begrenzten Bruttolöhne für das fünfte bis achte Quartal nach Dienstantritt;
- 50 % der nicht begrenzten Bruttolöhne für das neunte bis zwölfte Quartal nach Dienstantritt.

3.4.510 Wenn ein Arbeitnehmer in der Periode entlassen wird, in der der Arbeitgeber für ihn die Beitragsermäßigung anwendet und wenn der Arbeitnehmer Recht auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung auf diese Entschädigung nicht angewandt werden.

3. Beitritt zu einem zugelassenen Sozialsekretariat

3.4.511 Wenn der neue Arbeitgeber einem zugelassenen Sozialsekretariat für Arbeitgeber beitritt, leistet das LSS einen Zuschuss zu den Bearbeitungsgebühren, die diesem Sekretariat für den ersten Arbeitnehmer geschuldet werden.

Wenn der Arbeitgeber zwei Halbtagsarbeitnehmer einstellt, wird der Zuschuss zu den Bearbeitungsgebühren für beide Arbeitnehmer geleistet.

Der Betrag dieses Zuschusses beträgt 12,15 EUR für jeden Kalendermonat der Periode, für die der Arbeitgeber Anspruch auf die Beitragsermäßigung hat. Das LSS überweist den Betrag direkt an das betreffende Sekretariat.

Der Zuschuss wird gleichfalls für den zweiten Arbeitnehmer geleistet, der mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt wird und den Einstellungsbedingungen entspricht, die für den ersten Arbeitnehmer gelten. In diesem Fall gilt der Zuschuss für eine Periode von neun Quartalen (d.h. das Quartal der Einstellung und die jeweils acht folgenden Quartale).

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.512 Um Anspruch auf Ermäßigung erheben zu können, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen. Bei der ersten Meldung muss der Arbeitgeber mit einer Bescheinigung belegen, dass der Arbeitnehmer zu einer Kategorie gehört, die zu einer Ermäßigung berechtigt. Der Arbeitgeber leitet diese Bescheinigung, je nach dem Fall, an das LSS oder sein zugelassenes Sozialsekretariat weiter.

Kraft Gesetz muss der Arbeitgeber, der die Ermäßigung anwenden möchte, beweisen, dass der neu eingestellte Arbeitnehmer den gesetzten Bedingungen entspricht. Deshalb wird es dem Arbeitgeber ausdrücklich empfohlen, sich vor der Einstellung eine Bescheinigung vorlegen zu lassen.

Achtung: Diese Bescheinigung muss, je nach dem Fall, durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, den Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB), den wallonischen Dienst Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien “Fondation Formation et Emploi (FOREM)” oder die Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BGDA - unter Ausschluss jeder anderen Anstalt - ausgestellt werden.

Für den Arbeitssuchenden, der bei Dienstanstritt einen Lebenslohn (das frühere Existenzminimum) oder Sozialhilfe erhält, muss das ÖHSZ eine zusätzliche Bescheinigung ausstellen.

Für den Arbeitssuchenden, der bei einem Gemeinde- oder Regionalamt für Wiedereingliederung in die Gesellschaft von Behinderten angemeldet ist, muss eine zusätzliche Bescheinigung durch dieses Amt ausgestellt werden.

Für den Arbeitssuchenden, der dem Sozialstatut der Selbständigen unterlag, muss die soziale Kasse, an die er seine Beiträge bezahlte, eine zusätzliche Bescheinigung ausstellen.

Für ehemalige Lehrlinge muss eine Kopie des Lehrvertrags an das LSS oder das zugelassene Sozialsekretariat weitergeleitet werden. Wenn sie nicht direkt nach dem Lehrvertrag eingestellt werden, muss gleichfalls eine Bescheinigung vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung zugeleitet werden, aus der hervorgeht, dass diese Lehrlinge den gestellten Bedingungen entsprechen.

Für die 12. Kategorie wird das LSS - wenn die Periode der Arbeitnehmerüberlassung frühestens ab dem 1. Juli 1999 begann - auf der Basis der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung prüfen, ob der Arbeitnehmer vorher beim selben Arbeitgeber als Zeitarbeitskraft beschäftigt wurde. Der Arbeitgeber muss deshalb über keine Bescheinigung verfügen, sondern muss nur die entsprechenden Rubriken der Erklärung ausfüllen.

Wenn die Periode der Arbeitnehmerüberlassung für diese 12. Kategorie vor 1. Juli 1999 begann,

muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der ersten Meldung, bei der er die Ermäßigung beantragt, gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 15. Mai 2000 über eine Bescheinigung verfügen, die durch das/die Zeitarbeitbüro(s) auszustellen ist/sind, das/die den Arbeitnehmer beschäftigte(n). Der Arbeitgeber muss das Dienstantrittsdatum bei seinem an das/die Zeitarbeitbüro(s) gerichteten Antrag angeben.

Der Arbeitgeber muss die gesetzlich vorgeschriebenen, sehr strikten Fristen einhalten, die für die Ausstellung der Bescheinigungen gelten. Ohne gültige Bescheinigung wird die Ermäßigung nämlich nicht genehmigt.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.513 Diese Ermäßigung darf mit keiner anderen Ermäßigung von Sozialversicherungsbeiträgen kumuliert werden.

Sie darf genauso wenig mit den Beschäftigungsprämien und dem Zuschuss zu den Bearbeitungsgebühren im Falle des Beitritts zu einem zugelassenen Sozialsekretariat infolge von Artikel 1, d) und 11 des Gesetzes vom 4. August 1978 über wirtschaftliche Neuorientierung kombiniert werden.

Sie gilt nicht für Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im Sinne des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung eingestellt wurden.

K A P I T E L 6

Plus-zwei-Plus-drei-Plan

3.4.601 Der Plus-zwei-Plus-drei-Plan gewährt bestimmten Arbeitgebern des Privatsektors, die ab dem 1. Januar 1997 unter bestimmten Bedingungen einen zweiten oder dritten Arbeitnehmer einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.

Die Ermäßigung gilt für höchstens 13 Quartale für den zweiten und höchstens 9 Quartale für den dritten Arbeitnehmer.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.602 Dabei handelt es sich um alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, auf die das Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 anwendbar ist.

Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einzustellen (diese Verpflichtung wird durch das Gesetz vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung auferlegt) nicht nachgekommen sind, sind jedoch ausgeschlossen. Arbeitgeber, die aufgrund von Artikel 40 dieses Gesetzes ganz oder teilweise von der obligatorischen Anwerbung von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag befreit wurden, weil sich ihr Unternehmen in Schwierigkeiten befindet, sind von dieser Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge ausgeschlossen, es sei denn, dass diese Arbeitgeber ihren Verpflichtungen im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags dennoch nachkommen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.603 Der Arbeitgeber hat Anspruch auf die Ermäßigung bei der Einstellung seines zweiten oder dritten Arbeitnehmers, wenn dieser zu einer der folgenden Kategorien gehört und wenn der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt wird:

- 1° Arbeitssuchender zwischen 18 und 25 Jahren, der in den 12 Monaten vor Dienstantritt ohne Unterbrechung allwöchentlich Arbeitslosen- oder Wartegeld bezogen hat;
- 2° Arbeitssuchender, der bei Dienstanstritt 18 Monate lang ohne Unterbrechung allwöchentlich Arbeitslosen- oder Wartegeld bezogen hat;
- 3° Arbeitssuchender, der mindestens 40 Jahre alt ist und der in den 12 Monaten vor Dienstantritt ohne Unterbrechung wöchentlich Arbeitslosengeld erhalten hat;
- 4° Arbeitssuchender, der während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, vor dem Dienstantritt, als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen war und bei Dienstanstritt entweder:
  - das durch das Gesetz vom 7. August 1974 zur Berechtigung eines Existenzminimums bestimmte Existenzminimum erhält;
  - oder Sozialhilfe erhält und:
    - entweder beim Einwohnermeldeamt gemeldet ist;
    - oder über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung verfügt;
    - oder über eine Aufenthaltsgenehmigung gemäss Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Ausweisen von Ausländern verfügt, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;
    - oder der in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15. Dezember 1980 das Recht bzw. die Erlaubnis hat, sich für eine bestimmte Zeit im Hoheitsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Folgende Perioden werden einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gleichgesetzt:

  - Perioden, während derer Arbeitssuchende das Existenzminimum oder die Sozialhilfe im Sinne des vorigen Absatzes erhalten haben;
  - eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 8. Juli 1976 über die ÖHSZ;
  - eine Beschäftigung in einem Berufsumschulprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherung von Arbeitnehmern bei Berufsumschulprogrammen;
  - eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 8. August 1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzerlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der beruflichen Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;

  Hinweis: ab 1. Oktober 2002 wird das Existenzminimum kraft Gesetz vom 26. Mai 2002 über das Recht auf Eingliederung in die Gesellschaft durch den Lebenslohn ersetzt;
- 5° Arbeitssuchender, der bei Dienstanstritt ein bei einem Gemeinde- oder Regionalamt für die Wiedereingliederung in die Gesellschaft von Behinderten eingetragener Behinderter ist;
- 6° Arbeitssuchender, der in einer freiwilligen Teilzeitstelle arbeitslos geworden ist und der ohne Unterbrechung Arbeitslosenunterstützung gemäß den Bestimmungen des Artikels 103 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit erhalten hat:
  - in den 18 Monaten vor dem Dienstantritt;
  - in den 12 Monaten vor Dienstantritt, wenn der Arbeitnehmer mindestens 40 Jahre alt ist.
- 7° ein Arbeitssuchender, der während eines Eingliederungsprojekts im Sinne von Kapitel II des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Förderung der Arbeitnehmerbeschäftigung oder innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Eingliederungsprojekts eingestellt wird;
- 8° unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser;
- 9° Vollarbeitsloser, der seit mehr als einem Jahr beim Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB), beim wallonischen Dienst Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien “Fondation Formation et Emploi (FOREM)” oder der Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BGDA als Arbeitssuchender gemeldet ist und der in dieser Periode nicht unterstützungsberechtigt gewesen ist;
- 10° ehemaliger Lehrling, der den Bedingungen von Artikel 36 (mit Ausnahme von § 1, 4°) oder 39 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit entspricht;
- 11° ein beim Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB), beim wallonischen Dienst Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien “Fondation Formation et Emploi (FOREM)” oder der Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung als Arbeitssuchender eingetragener Vollarbeitsloser, der zwei Jahre vor Dienstantritt mindestens ein Jahr lang als Hauptbeitragspflichtiger (deshalb nicht als Gehilfe) dem Sozialstatut der Selbständigen unterlag;
- 12° ein Arbeitnehmer, der beweist, dass er beim selben Arbeitgeber gemäß dem Gesetz vom 24. Juli 1987 über die Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher als Zeitarbeitskraft für mindestens drei Monate vor seinem Dienstantritt eingestellt war. Der Dienstantritt muss ab 1. Oktober 1998 erfolgen. Für Dienstantritte ab dem 27. Januar 2000 muss die dreimonatige Periode der Arbeitnehmerüberlassung in den zwölf Monaten vor dem Dienstantritt liegen;
- 13° Arbeitssuchende, deren Recht auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit kraft der Bestimmungen von Kapitel III, Abschnitt 8 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit oder aufgrund von Artikel 143 des Königlichen Erlasses vom 20. Dezember 1963 über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- 14° Personen, die sich in das Erwerbsleben wiedereingliedern möchten und gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:
  - sie beweisen, dass sie zu einem bestimmten Zeitpunkt während ihrer Berufslaufbahn 312 Arbeitstage oder damit gleichgesetzte Tage im Sinne der Arbeitslosenregelung während einer Periode von 18 Monaten geleistet haben oder belegen, dass sie mindestens eine

Arbeitslosenunterstützung aufgrund ihrer Arbeitsleistungen erhalten haben, außer der nachstehend erwähnten Periode von 24 Monaten;
- bei Dienstanstritt haben sie während mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung keine Arbeitslosenunterstützung erhalten und keine Arbeitsleistungen als Lohnempfänger oder Selbständiger erbracht;
- bei Dienstanstritt sind sie als Arbeitssuchender gemeldet.

3.4.604 Der Arbeitgeber kann für einen neuen Arbeitnehmer, der einen Arbeitnehmer ersetzt, der im Laufe der zwölf Kalendermonate vor dem Dienstantritt in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat, keinen Anspruch auf die Beitragsermäßigung erheben, es sei denn, dass dieser Nachfolger ein ehemaliger Lehrling ist (siehe 10° oben).

1. Einstellung von zwei Halbtagsarbeitnehmern

3.4.605 Der Arbeitgeber kann die Ermäßigung für den zweiten oder dritten Arbeitnehmer auch bei der Einstellung von zwei Halbtagsarbeitnehmern beanspruchen. Beide müssen nicht unbedingt zum gleichen Zeitpunkt eingestellt werden, allerdings soll es sich um Halbtagsstellen (50 % der Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers) handeln. Auch wenn sie nicht zum gleichen Zeitpunkt den Dienst antreten, tritt die Ermäßigungsperiode für beide ab Dienstantritt des ersten Arbeitnehmers in Kraft.

2. Ersatz eines Arbeitnehmers, der zu einer Ermäßigung berechtigt

3.4.606 Der Arbeitgeber kann weiterhin die Ermäßigung beanspruchen, wenn der Arbeitnehmer, der den Anspruch begründete, entlassen wird oder vor dem Ende der Ermäßigungsperiode aus dem Dienst scheidet.

Folgende Vorteile gelten auch für den Nachfolger dieses Arbeitnehmers, sofern dieser gleichfalls den gestellten Bedingungen entspricht und mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt wird.

Der Nachfolger muss innerhalb von drei Monaten nach Ende des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers eingestellt werden, der zur Ermäßigung berechtigt hatte. Wenn der Arbeitgeber jedoch nachweist, dass er erfolglos versucht hat, in dieser Periode einen Nachfolger einzustellen, kann diese Frist um drei Monate nach einer Entscheidung des Verwaltungsausschusses des LSS verlängert werden. Der Arbeitgeber muss dazu einen schriftlichen Antrag einreichen und alle nützlichen Beweisstücke beilegen.

Im Falle einer Wiederbesetzung endet die Ermäßigungsperiode automatisch an dem Datum, an dem die Ermäßigung nicht länger gewährt werden würde, falls die Stelle des ersten Arbeitnehmers nicht wiederbesetzt gewesen wäre.

3. Wichtige Hinweise

3.4.607 Um die Rangordnung eines Arbeitnehmers (des zweiten oder dritten) bei Dienstanstritt zu bestimmen, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt (mit Ausnahme von Lehrlingen und Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter, Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau und Hausangestellten), die der Arbeitgeber zum betreffenden Zeitpunkt beschäftigt. Teilzeitarbeitnehmer repräsentieren jeweils eine separate Einheit. Ausgenommen davon sind, nur in der Periode, in der sie für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen können, die zwei Halbtagsarbeitnehmer, die als erster Arbeitnehmer im Rahmen des Plus-eins-Plans oder als zweiter Arbeitnehmer im Rahmen des Plus-zwei-Plus-drei-Plans eingestellt wurden.

Wenn der erste oder der zweite Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, läuft die Ermäßigung für den zweiten und/oder dritten Arbeitnehmer einfach weiter.

4. Einige Beispiele

3.4.608 Am 1. Juni 1997 beschäftigt ein Arbeitgeber zwei Arbeitnehmer. Für den zweiten hat er Recht auf Ermäßigung im Rahmen des Plus-zwei-Plans. In diesem Fall sind verschiedene Szenarien möglich.

- Im ersten Szenario verlässt der erste Arbeitnehmer das Unternehmen am 15. Juni 1997.
  Am 16.06.97 stellt der Arbeitgeber einen neuen Arbeitnehmer ein. Da dieser Arbeitnehmer statt eines Arbeitnehmers eingestellt wird, der in den zwölf vorangegangenen Kalendermonaten das Unternehmen verließ, kommt er nicht für die Ermäßigung im Rahmen des Plus-zwei-Plus-drei-Plans in Betracht.
  Am 17. Juni 1997 stellt der Arbeitgeber noch einen weiteren Arbeitnehmer ein. Dieser Arbeitnehmer kommt für die Ermäßigung als dritter Arbeitnehmer in Betracht.
- Im zweiten Szenario stellt der Arbeitgeber am 14. Juni 1997 einen Arbeitnehmer ein. Dieser Arbeitnehmer kommt für die Ermäßigung als dritter Arbeitnehmer in Betracht.
  Der erste Arbeitnehmer verlässt das Unternehmen am 15. Juni 1997. Der Arbeitgeber behält für den am 14. Juni eingestellten Arbeitnehmer den Vorteil des Plus-drei-Plans.
- Im dritten Szenario verlässt der erste Arbeitnehmer das Unternehmen am 15. Juni 1997.
  Am 1. Juli 1998 stellt der Arbeitgeber einen neuen Arbeitnehmer ein. Dieser Arbeitnehmer kommt für die Ermäßigung als zweiter Arbeitnehmer in Betracht.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.609 Die Ermäßigung umfasst, sowohl für den zweiten als auch für den dritten Arbeitnehmer, eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgenden Sektoren:

- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch den Arbeitgeber geschuldet wird, der am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- den Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Arbeitgeberbeiträge zur Regelung des Jahresurlaubs der Arbeiter, die Arbeitgeberbeiträge für den bezahlten Bildungsurlaub, für die Betriebsschließungskasse und (wenn geschuldet) für Existenzsicherung werden jedoch weiterhin geschuldet.

3.4.610 Für den zweiten Arbeitnehmer beträgt die Ermäßigung:

- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **50** % für das fünfte bis achte Quartal nach Dienstantritt;
- **25** % für das neunte bis zwölfte Quartal nach Dienstantritt.

3.4.611 Für den dritten Arbeitnehmer beträgt die Ermäßigung:

- **50**% für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **25** % für das fünfte bis achte Quartal nach Dienstantritt.

3.4.612 Wenn ein Arbeitnehmer in der Periode entlassen wird, in der der Arbeitgeber für ihn die Beitragsermäßigung anwendet und wenn der Arbeitnehmer Recht auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung auf diese Entschädigung nicht angewandt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.613 Um Anspruch auf Ermäßigung erheben zu können, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen. Bei der ersten Meldung muss der Arbeitgeber bescheinigen, dass der/die Arbeitnehmer zu einer Kategorie gehört/gehören, die zu einer Ermäßigung berechtigt. Der Arbeitgeber leitet diese Bescheinigung, je nach Fall, an das LSS oder sein zugelassenes Sozialsekretariat weiter.

Kraft Gesetz muss der Arbeitgeber, der die Ermäßigung anwenden möchte, beweisen, dass der neu eingestellte Arbeitnehmer den gesetzten Bedingungen entspricht. Deshalb wird es dem Arbeitgeber ausdrücklich empfohlen, sich vor der Einstellung eine Bescheinigung vorlegen zu lassen.

Achtung: Diese Bescheinigung muss, je nach Fall, durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, den Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB), den wallonischen Dienst Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien “Fondation Formation et Emploi (FOREM)” oder die Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BGDA - unter Ausschluss jeder anderen Anstalt - ausgestellt werden.

Für den Arbeitssuchenden, der bei Dienstanstritt einen Lebenslohn (das frühere Existenzminimum) oder Sozialhilfe erhält, muss das ÖHSZ eine zusätzliche Bescheinigung ausstellen.

Für den Arbeitssuchenden, der bei einem Gemeinde- oder Regionalamt für Wiedereingliederung in die Gesellschaft von Behinderten angemeldet ist, muss eine zusätzliche Bescheinigung durch dieses Amt ausgestellt werden.

Für den Arbeitssuchenden, der dem Sozialstatut der Selbständigen unterlag, muss die soziale Kasse, an die er seine Beiträge bezahlte, eine zusätzliche Bescheinigung ausstellen.

Für die ehemaligen Lehrlinge muss eine Kopie des Lehrvertrags weitergeleitet werden. Wenn sie nicht direkt nach dem Lehrvertrag eingestellt werden, muss gleichfalls eine Bescheinigung vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung zugeleitet werden, aus der hervorgeht, dass diese Lehrlinge den Bedingungen entsprechen.

Für die 12. Kategorie wird das LSS - wenn die Periode der Arbeitnehmerüberlassung frühestens ab dem 1. Juli 1999 begann - auf der Basis der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung prüfen, ob der Arbeitnehmer vorher beim selben Arbeitgeber als Zeitarbeitskraft beschäftigt wurde. Der Arbeitgeber muss deshalb über keine Bescheinigung verfügen, sondern muss nur die entsprechenden Rubriken der Erklärung ausfüllen.

Wenn die Periode der Arbeitnehmerüberlassung für diese 12. Kategorie vor dem 1. Juli 1999 begann, muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der ersten Meldung, bei der er die Ermäßigung beantragt, gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 15. Mai 2000 über eine Bescheinigung verfügen, die durch das/die Zeitarbeitbüro(s) ausgestellt wurde, das/die den Arbeitnehmer beschäftigte(n). Der Arbeitgeber muss das Dienstantrittsdatum bei seinem an das/die Zeitarbeitbüro(s) gerichteten Antrag angeben.

Der Arbeitgeber muss die gesetzlich vorgeschriebenen, sehr strikten Fristen einhalten, die für die Ausstellung der Bescheinigungen gelten. Ohne gültige Bescheinigungen wird die Ermäßigung nämlich nicht genehmigt.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.614 Diese Ermäßigung darf mit keiner anderen Ermäßigung von Sozialversicherungsbeiträgen kumuliert werden.

Sie darf für denselben Arbeitnehmer genauso wenig kombiniert werden mit:

- Beschäftigungsprämien und dem Zuschuss zu Bearbeitungsgebühren im Falle des Beitritts zu einem zugelassenen Sozialsekretariat infolge von Artikel 1, d) und 11 des Gesetzes vom 4. August 1978 über die wirtschaftliche Neuorientierung;
- den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 21. Januar 1987 über neue Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich und von Abschnitt 5 des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24. März 1982 zur Einführung eines Programms zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich;
- den Bestimmungen von Kapitel III von Titel IV des Gesetzes vom 30. Dezember 1992 über soziale und verschiedene Bestimmungen.

Sie gilt nicht für Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im Sinne des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung eingestellt wurden.

K A P I T E L 7

Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende

3.4.701 Das Gesetz vom 21. Dezember 1994 über soziale und verschiedene Bestimmungen gewährt Arbeitgebern des privaten und öffentlichen Sektors eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei der Einstellung von Arbeitssuchenden, die bestimmte Bedingungen erfüllen.

Diese Ermäßigung gilt für die Dienstantritte ab dem 01.01.95.

Der nachstehend erläuterte Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende wird ab dem 1. Januar 2002 durch den Activa-Plan ersetzt. Neu eingestellte Arbeitnehmer, die ab 1. Januar 2002 im Unternehmen arbeiten, kommen deshalb nicht länger für den Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende in Betracht, außer in den folgenden zwei Fällen:

- der Arbeitssuchende, der am 1. Januar 2002 noch über eine gültige Beschäftigungskarte verfügt, kann weiterhin im alten System eingestellt werden, solange seine Beschäftigungskarte noch gültig ist;
- der Arbeitssuchende, der zur 9. Kategorie gehört, darf immer noch gemäß den Modalitäten eingestellt werden, die vor dem 1. Januar 2002 galten.

Die laufenden Beschäftigungspläne dürfen gemäß den ursprünglichen Modalitäten fortgesetzt werden.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.702 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einzustellen (diese Verpflichtung wird durch das Gesetz vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung auferlegt) nicht nachgekommen sind, sind jedoch ausgeschlossen.

Folgende Arbeitgeber werden jedoch nicht berücksichtigt:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 eingestellt wurden;
- die Gemeinden und Regionen mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die durch Bildungsanstalten eingestellt werden und außer denen, die im Rahmen eines Berufsumschulprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 eingestellt wurden;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die durch Bildungsanstalten eingestellt werden und derer, die im Rahmen eines Berufsumschulprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 eingestellt wurden.

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:

- öffentliche Geldinstitute;
- autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen: “Belgacom”, “Die Post” und die “Nationale Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen”;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentlichen Anstalten für die Mitglieder des Personals, die sie als Zeitarbeitskräfte einstellen, um sie Entleihern im Hinblick auf die Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24. Juli 1987 über die Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen und Kirchenräte.

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Anstalten kommen in

Betracht.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.703 Arbeitssuchende müssen mit einem Vollzeitarbeitsvertrag oder einem Teilzeitarbeitsvertrag mit mindestens 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle eingestellt werden.

Diese Arbeitssuchenden müssen zu einer der folgenden Kategorien gehören:

3.4.704
- 1° Arbeitssuchende, die gleichzeitig:
  - zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind. Dabei handelt es sich um Vollarbeitslose, die kraft Artikel 100 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit Arbeitslosen- oder Wartegeld als Vollzeitarbeitnehmer erhalten sowie um Vollarbeitslose, die aufgrund von Artikel 103 desselben Königlichen Erlasses eine Arbeitslosenunterstützung als freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer erhalten.
    Arbeitslose, die keine Unterstützung erhalten, weil sie Anspruch auf Urlaubsgeld haben, werden unterstützungsberechtigten Arbeitslosen gleichgesetzt;
  - in den 12 oder 24 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, die dem Dienstantritt vorangehen, ohne Unterbrechung unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind.
    Für die Anwendung dieser Bedingung werden die Perioden, während derer der Arbeitslose die oben genannte Unterstützung erhalten hat, als Perioden der Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung betrachtet. Daneben werden bestimmte Perioden Perioden mit Vollarbeitslosigkeit gleichgesetzt. Da nur das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ermitteln kann, ob ein Arbeitssuchender den jeweiligen Bedingungen entspricht, wurde die Liste mit Gleichstellungen nicht aufgenommen. Der Arbeitgeber kann dazu das Arbeitsamt kontaktieren, von dem der Arbeitssuchende abhängt.

3.4.705
- 2° Der Arbeitssuchende, der während einer ununterbrochenen Periode von 12 oder 24 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, die dem Dienstantritt vorangehen, als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen worden war und bei Dienstanstritt entweder:
  - das durch Gesetz vom 7. August 1974 zur Begründung des Rechts auf ein Existenzminimum ein bestimmtes Existenzminimum erhält;
  - oder Sozialhilfe erhält und:
    - entweder beim Einwohnermeldeamt gemeldet ist;
    - oder über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung verfügt;
    - oder über eine Aufenthaltsgenehmigung in Anwendung von Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Ausweisen von Ausländern verfügt, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;
    - oder in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15. Dezember 1980 das Recht bzw. die Erlaubnis hat, sich für eine bestimmte Dauer im Hoheitsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Bestimmte Perioden werden einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gleichgesetzt.

Hinweis: ab 1. Oktober 2002 wird das Existenzminimum kraft Gesetz vom 26. Mai 2002 über das Recht auf Eingliederung in die Gesellschaft durch den Lebenslohn ersetzt.

3.4.706
- 3° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - in den zwölf Monaten vor Dienstantritt eine Ausbildung und/oder Betreuung von mindestens sechs Monaten in einem Unternehmen zum Erlernen eines Berufs absolviert hat, das kraft

des Beschlusses der Exekutive der Französischen Gemeinschaft vom 16. September 1991 über die Zulassung und Bezuschussung von Unternehmen zum Erlernen eines Berufs zugelassen und bezuschusst wird;
- keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
- in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat. Die Aktivitäten im Rahmen der oben genannten Ausbildung und/oder Betreuung zählen nicht mit.

3.4.707

- 4° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - in den zwölf Monaten vor dem Dienstantritt Teilzeitunterricht im Rahmen der Teilzeitschulpflicht besucht hat;
  - in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat. Die Aktivitäten im Rahmen der Teilzeitschulpflicht zählen nicht mit. Wenn eine in der Periode der Teilzeitschulpflicht begonnene Tätigkeit nach dieser Periode fortgesetzt wird, wird die Fortsetzung dieser Aktivität einem Dienstantritt gleichgesetzt.

3.4.708

- 5° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - in den letzten zwölf Monaten vor dem Dienstantritt eine Beschäftigung von mindestens sechs Monaten im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 vom 31. Dezember 1986 über die Einführung eines kombinierten Arbeits- und Berufsbildungssystems für junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren und die befristete Ermäßigung der durch den Arbeitgeber für diese Jugendlichen geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge absolviert hat;
  - in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigung nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat. Die Aktivitäten im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 zählen nicht mit. Die Fortsetzung einer im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 angefangenen Aktivität wird einem Dienstantritt gleichgesetzt.

3.4.709

- 6° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - in den zwölf Monaten vor Dienstantritt eine Ausbildung und/oder Beschäftigung von mindestens sechs Monaten in den Projekten betreffs Partnerschaftsverträge besucht bzw. absolviert hat, die kraft des Beschlusses der Brüsseler Hauptstädtischen Exekutive vom 27. Juni 1991 zur Ermächtigung der Brüsseler Regionalstelle für die Arbeitsvermittlung zum Schließen von Arbeitsverträgen geschlossen und bezuschusst werden, um die Chancen bestimmter Arbeitssuchenden, (eine neue) Arbeit zu finden, im Rahmen koordinierter Verfügungen für die Eingliederung in das Erwerbsleben und die Gesellschaft zu vergrößern.
  - keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
  - in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat. Die Aktivitäten im Rahmen der oben genannten Ausbildung und/oder Beschäftigung zählen nicht mit.

3.4.710

- 7° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - bei Dienstanstritt als Behinderter beim Flämischen Fonds für soziale Integration von Personen mit einem Handicap oder dem “Fonds Communautaire pour l'Intégration Sociale et Professionnelle des handicapés” eingetragen ist;
  - in den letzten sechs Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat.

3.4.711

- 8° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - in den zwölf Monaten vor Dienstantritt eine Beschäftigung von mindestens sechs Monaten in einem Eingliederungsbetrieb absolviert hat.
    Eingliederungsbetriebe sind Unternehmen und Vereine mit einer Rechtspersönlichkeit, die als solche von der Region oder Gemeinde zugelassen und bezuschusst werden und deren sozialer Zweck die Eingliederung in das Erwerbsleben und die Gesellschaft von besonders schwer zu vermittelnden Arbeitslosen über die Herstellung von Waren oder das Erbringen von Dienstleistungen ist.
    Schwer zu vermittelnde Arbeitssuchende sind solche, die zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts mindestens zwölf Monate als Arbeitssuchende bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen sind, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen, die in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt keinen Unterricht mit vollständigem Lehrplan besuchten und nicht länger als 150 Stunden als Arbeitnehmer und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet haben.
  - keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
  - in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt keinen Unterricht mit vollständigem Lehrplan besucht und nicht länger als 150 Stunden als Arbeitnehmer und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet haben. Die Beschäftigung in einem Eingliederungsbetrieb, wie oben beschrieben, zählt nicht.

3.4.712

- 9° Der schwer zu vermittelnde Arbeitssuchende, der durch einen Eingliederungsbetrieb (siehe Beschreibung in Punkt 8) oder eine Gesellschaft mit sozialem Zweck eingestellt wird und der bei Dienstantritt bei diesem Eingliederungsbetrieb oder dieser Gesellschaft mit sozialem Zweck gleichzeitig:
  - seit mindestens zwölf Monaten als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gemeldet ist.
    Zur Anwendung dieser Bedingung werden folgende Perioden den Perioden der Eintragung als Arbeitssuchender gleichgestellt:
    - Perioden der Berufsbildung, die durch die für Berufsbildung zuständige Gemeinde- oder Regionalbehörde veranstaltet und/oder anerkannt wird;
    - Beschäftigungsperioden in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 über die ÖHSZ;
    - Perioden der Arbeitsunfähigkeit oder des Mutterschaftsurlaubs;
    - die kraft der Arbeitslosenregelung gewährten Perioden der Befreiung von der Meldung als Arbeitssuchender;
    - Perioden des Freiheitsentzugs;
    - Perioden der Unterbrechung der Meldung als Arbeitssuchender aus anderen als den oben genannten Gründen, vorausgesetzt, dass die Dauer dieser Unterbrechungen vier Monate nicht überschreitet.
  - keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
  - in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt keinen Unterricht mit vollständigem Lehrplan besucht hat;
  - in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat.

3.4.713

- 10° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
  - bei Dienstantritt noch keine 30 Jahre alt ist;
  - keinen Anspruch auf Wartegeld hat, weil er die in Artikel 36 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit bestimmten Studien nicht absolviert hat;
  - in den zwölf Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, vor Dienstantritt, auâer in folgenden Perioden, als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gemeldet war;
  - in den zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat;

3.4.714 - 11° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
- im Laufe von drei Jahren vor Dienstantritt als Lohnempfänger für ununterbrochen mindestens zwölf Monate und mit einer Arbeitsregelung von weniger als 18 Stunden pro Woche beschäftigt war, jedoch von mindestens einem Drittel einer Vollzeitstelle arbeitslos geworden ist;
- in den zwölf Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, vor Dienstantritt, auâer in folgenden Perioden, als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gemeldet war;
- in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat.

3.4.715 - 12° Der Arbeitssuchender, der gleichzeitig:
- im Laufe von drei Jahren vor Dienstantritt als Händler für bankrott erklärt wurde oder infolge des Konkurses der Gesellschaft, die er verwaltete, arbeitslos wurde;
- in den zwölf Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, vor Dienstantritt, mit Ausnahme folgender Perioden, als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gemeldet war;
- in den letzten zwölf Monaten vor Dienstantritt nicht länger als 150 Stunden als Lohnempfänger und nicht länger als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat.

3.4.716 - 13° Der Arbeitssuchende, der gleichzeitig:
- bei Dienstantritt über 50 Jahre alt ist;
- bei Dienstantritt ein unterstützungsberechtigter Arbeitsloser ist.
  Dabei handelt es sich um Vollarbeitslose, die kraft Artikel 100 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit Arbeitslosen- oder Wartegeld als Vollzeitarbeitnehmer erhalten sowie um Vollarbeitslose, die aufgrund von Artikel 103 desselben Königlichen Erlasses eine Arbeitslosenunterstützung als freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer erhalten.
  Arbeitslose, die keine Unterstützung erhalten, weil sie Anspruch auf Urlaubsgeld haben, werden unterstützungsberechtigten Arbeitslosen gleichgesetzt.
- in den sechs Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, vor Dienstantritt ohne Unterbrechung unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind.
  Für die Anwendung dieser Bedingung werden die Perioden, während derer der Arbeitslose die oben genannte Unterstützung erhalten hat, als Perioden der Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung betrachtet. Daneben werden bestimmte Perioden Perioden mit Vollarbeitslosigkeit gleichgesetzt. Da nur das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ermitteln kann, ob ein Arbeitssuchender den jeweiligen Bedingungen entspricht, wurde die Liste mit Gleichstellungen nicht aufgenommen. Der Arbeitgeber kann dazu das Arbeitsamt kontaktieren, von dem der Arbeitssuchende abhängt.

3.4.717 - 14° Arbeitssuchende, die bei Dienstantritt gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:
- unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind;
  Dabei handelt es sich um Vollarbeitslose, die kraft Artikel 100 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit Arbeitslosen- oder Wartegeld als Vollzeitarbeitnehmer erhalten sowie um Vollarbeitslose, die aufgrund von Artikel 103 desselben Königlichen Erlasses eine Arbeitslosenunterstützung als freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer erhalten.
  Arbeitslose, die keine Unterstützung erhalten, weil sie Anspruch auf Urlaubsgeld haben, werden unterstützungsberechtigten Arbeitslosen gleichgesetzt.
- unter 25 Jahre alt sind;
- keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen;
- während einer Periode von mindestens 9 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, ohne Unterbrechung unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind.
  Für die Anwendung dieser Bedingung werden die Perioden, während derer der Arbeitslose die oben genannte Unterstützung erhalten hat, als Perioden der Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung betrachtet. Daneben werden bestimmte Perioden Perioden mit

Vollarbeitslosigkeit gleichgesetzt. Da nur das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ermitteln kann, ob ein Arbeitssuchender den jeweiligen Bedingungen entspricht, wurde die Liste mit Gleichstellungen nicht aufgenommen. Der Arbeitgeber kann dazu das Arbeitsamt kontaktieren, von dem der Arbeitssuchende abhängt.

3.4.718 - 15° Arbeitssuchende, deren Recht auf Arbeitslosenunterstützung wegen Langzeitarbeitslosigkeit kraft der Bestimmungen von Kapitel III, Abschnitt 8 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit oder anhand Artikel 143 des Königlichen Erlasses vom 20. Dezember 1963 über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ausgesetzt wurde.

3.4.719 - 16° Personen, die sich in das Erwerbsleben wiedereingliedern möchten und die gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:
  - sie beweisen, dass sie zu einem bestimmten Zeitpunkt während ihrer Berufslaufbahn an 312 Arbeitstagen oder damit gleichgesetzten Tagen im Sinne der Arbeitslosenregelung während 18 Monaten gearbeitet haben oder sie belegen, dass sie mindestens eine Arbeitslosenunterstützung anhand ihrer Arbeitsleistungen erhalten haben, außer der nachstehend erwähnten Periode von 24 Monaten;
  - bei Dienstantritt haben sie während einer Periode von mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung keine Arbeitslosenunterstützung erhalten und keine Arbeitsleistungen als Lohnempfänger oder Selbständiger erbracht;
  - bei Dienstantritt sind sie als Arbeitssuchender gemeldet.

3.4.720 - 17° Arbeitssuchende, die im Rahmen eines Berufsumschulrogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer über Berufsumschulprogramme eingestellt wurden und bei Dienstantritt gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:
  - unter 25 Jahren alt sind;
  - keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen;
  - als Arbeitssuchende bei einem regionalen Arbeitsamt gemeldet sind.

3.4.721 - 18° Arbeitssuchende, die gleichzeitig:
  - zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind. Dabei handelt es sich um Vollarbeitslose, die kraft Artikel 100 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Festlegung der Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit Arbeitslosen- oder Wartegeld als Vollzeitarbeitnehmer erhalten sowie um Vollarbeitslose, die aufgrund von Artikel 103 desselben Königlichen Erlasses eine Arbeitslosenunterstützung als freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer erhalten.
    Arbeitslose, die keine Unterstützung erhalten, weil sie Anspruch auf Urlaubsgeld haben, werden unterstützungsberechtigten Arbeitslosen gleichgesetzt;
  - in den 12 oder 24 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, die dem Dienstantritt vorangehen, ohne Unterbrechung unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind.
    Für die Anwendung dieser Bedingung werden die Perioden, während derer der Arbeitslose die oben genannte Unterstützung erhalten hat, als Perioden der Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung betrachtet. Daneben werden bestimmte Perioden Perioden mit Vollarbeitslosigkeit gleichgesetzt. Da nur das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ermitteln kann, ob ein Arbeitssuchender den jeweiligen Bedingungen entspricht, wurde die Liste mit Gleichstellungen nicht aufgenommen. Der Arbeitgeber kann dazu das Arbeitsamt kontaktieren, von dem der Arbeitssuchende abhängt;
  - bei Dienstantritts älter als 45 Jahre sind.

3.4.722 Folgenden Personen kommen für eine Beitragsermäßigung nicht in Betracht:

- jeder Arbeitnehmer, ab dem Zeitpunkt, zu dem er sich in einem statutarischen Zustand befindet;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- die Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im Sinne des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Wiederbeschäftigungsprogramms im Sinne von Artikel 6, § 1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Anstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, von denen nach einer bei den zuständigen Behörden des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für soziale Sicherheit, des LSS oder des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung eingereichten Klage festgestellt wird, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion desselben eingestellt wurden, und dies hauptsächlich in der Absicht, die im Rahmen des Beschäftigungsplans gewährte Ermäßigung zu erhalten. Der Verwaltungsausschuss des LSS wird die jeweilige Entscheidung anhand von Prüfungen treffen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.723 Die Ermäßigung umfasst die Befreiung von einer Bezahlung eines Prozentsatzes der Arbeitgeberbeiträge, die sich auf folgende Regelungen beziehen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie Beiträge zum Jahresurlaub der Arbeiter, Beitrag zum bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge zur Betriebsschließungskasse, Beiträge zur Existenzsicherung usw.

Für Arbeitssuchende der Kategorien 1 und 2, die mindestens zwölf Monate lang den Bedingungen ihrer jeweiligen Kategorie entsprechen, sowie für Arbeitssuchenden der Kategorien 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16 und 17, beträgt die Ermäßigung:

- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **50** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Hinweis: Die Ermäßigung in Höhe von 50 % kann zum ersten Mal erst ab dem zweiten Quartal 1996 anwendbar sein.

Für Arbeitssuchende der Kategorien 1 und 2, die mindestens vierundzwanzig Monate lang den Bedingungen ihrer jeweiligen Kategorie entsprechen, beträgt die Ermäßigung:

- **100** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **75** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Hinweis: die Ermäßigung in Höhe von 75 % kann erst ab dem zweiten Quartal 1996 anwendbar sein.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 9 beträgt die Ermäßigung:

- **100** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **75** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.
- **50** % für die Periode vom neunten bis zum zwölften Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.
- **25** % für die Periode vom dreizehnten bis zum sechzehnten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 13 beträgt die Ermäßigung:
- **50** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **25** % für die Periode ab dem fünften Quartal, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 18, die mindestens zwölf Monate lang den Bedingungen ihrer jeweiligen Kategorie entsprechen, beträgt die Ermäßigung:
- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale.
- **50** % für die Periode vom fünften bis zum vierundzwanzigsten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 18, die mindestens vierundzwanzig Monate lang den Bedingungen ihrer jeweiligen Kategorie entsprechen, beträgt die Ermäßigung:
- **100** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale.
- **75** % für die Periode vom fünften bis zum vierundzwanzigsten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Kommentar : Für die Kategorie 9, für die Eingliederungsbetriebe, die im Rahmen des Beschäftigungsplans durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit zugelassen wurden, und für Gesellschaften mit sozialem Zweck, gelten die Ermäßigungen erst für die Dienstantritte ab dem 1. Juli 1996.

Für die Kategorie 13 gelten die Ermäßigungen nur für Dienstantritte zwischen dem 9. Januar 1996 und dem 30. Juni 2000.

Für die Kategorien 17 und 18 gelten die Ermäßigungen erst für Dienstantritte ab dem 1. Juli 2000.

Für die Arbeiter werden alle oben genannten Prozentsätze auf die Beiträge angewandt, die für sie auf ihre um 8 % erhöhten Bruttolöhne berechnet werden.

Die Ermäßigung gilt auch für Kündigungsentschädigungen. Bei dieser Berechnung muss die durch diese Entschädigungen gedeckte Periode berücksichtigt werden. Das heißt, dass der Ermäßigungsprozentsatz nicht unbedingt für die gesamte Kündigungsentschädigung der gleiche ist und dass auf den Teil, der eine Periode außerhalb der Ermäßigungsperiode deckt, keine Ermäßigung berechnet werden kann.

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitssuchenden einstellt, den er vorher als Entleiher über ein Zeitarbeitbüro beschäftigte, ist der Prozentsatz der Befreiung jedoch mit dem Prozentsatz identisch, der für die letzte Beschäftigung als Zeitarbeitskraft gilt, für die die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge gewährt wird und beginnt die Periode der Befreiung an dem Tag, der für die oben genannte Beschäftigungsperiode als Zeitarbeitskraft als Beginndatum galt. Diese Regel wird nur angewandt, sofern die Ermäßigung durch eine Gleichstellung der Periode der Zeitarbeit mit einer Periode der Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Arbeitslosenunterstützung gewährt werden konnte. Für Arbeitssuchende, die vor dem 11. April 1995 als Zeitarbeitskraft eingestellt wurden, gelten eventuell andere Bestimmungen (für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.724 Um Anspruch auf Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

1. Für alle Kategorien von Arbeitssuchenden, außer der Kategorie 9.

3.4.725 Arbeitssuchende, die den Bedingungen zum Erhalt der Beitragsermäßigung im Rahmen des Beschäftigungsplans für Arbeitssuchende entsprechen, können beim regionalen Arbeitsamt, vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, von dem sie abhängen, eine Beschäftigungskarte als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Auch der Arbeitgeber kann, im Namen des betreffenden Arbeitssuchenden, diese Beschäftigungskarte beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung beantragen. In diesem Fall wird auf der Beschäftigungskarte angegeben, dass der Arbeitssuchende den erforderlichen Bedingungen im Zusammenhang mit einem Dienstantritt an folgenden Tagen entspricht:

- am Dienstantrittsdatum, wenn er bereits den Dienst angetreten hat;
- am Tag der Ausstellung der Beschäftigungskarte, wenn er den Dienst noch nicht angetreten hat.

Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers und das vorgesehene oder tatsächliche Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Beschäftigungskarte gilt ab dem Datum der Ausstellung an den Arbeitssuchenden für drei Monate. Sie gilt auch für drei Monate, wenn sie dem Arbeitgeber vor Dienstantritt des Arbeitssuchenden ausgestellt wurde.

Die Gültigkeitsdauer der Beschäftigungskarte kann um drei Monate verlängert werden, vorausgesetzt, dass der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt der Verlängerung immer noch den jeweiligen Bedingungen entspricht.

Die Beschäftigungskarte wird ungültig, sobald der jeweilige Arbeitssuchende den Dienst bei einem Arbeitgeber antritt, der daraufhin die entsprechende Ermäßigung beansprucht. Der Arbeitssuchende kann nur eine neue Beschäftigungskarte bekommen, sofern er zum Zeitpunkt seines Antrags immer noch den jeweiligen Bedingungen entspricht.

Um Anspruch auf Ermäßigung der Beiträge im Rahmen des Beschäftigungsplans für Arbeitssuchende erheben zu können, muss der Arbeitgeber die ordentlich ausgefüllte Beschäftigungskarte spätestens am 60. Tag nach dem Dienstantrittsdatum an das regionale Arbeitsamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung schicken (für einige Dienstantritte vor dem 17. Mai 1995 können Sondermodalitäten gelten; für zusätzliche Informationen können Sie das Landesamt für Arbeitsbeschaffung kontaktieren). Zur Berechnung dieser Frist wird das Datum des Poststempels berücksichtigt. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Angaben an das LSS weiter.

Das Einreichen eines Antrags auf Erhalt einer Beschäftigungskarte beim zuständigen Arbeitsamt innerhalb von sechzig Tagen nach Dienstantritt wird der Rücksendung der Karte innerhalb der gesetzlichen Frist gleichgesetzt, wenn das Datum des tatsächlichen Dienstantritts und die vollständige Identität des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Antrags angegeben wurden und wenn die Gewährungsbedingungen der Karte erfüllt sind.

Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 60 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beutragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die am Tag des Dienstantritts des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Beschäftigungskarte versandt wurde.

2. Für Arbeitssuchende der Kategorie 9

3.4.726 Der Arbeitgeber, der einen Arbeitssuchenden einstellt, der den Bedingungen der 9. Kategorie entspricht, kann auf entsprechende Anfrage ein Dokument erhalten, das dessen Eintragung als

Arbeitssuchender seit mindestens 12 Monaten bescheinigt.

Dieser Antrag wird an das regionale Arbeitsvermittlungsamt (VDAB, BGDA, FOREM) gerichtet, das für den Wohnort des Arbeitssuchenden zuständig ist. Der Antrag muss innerhalb von sechzig Tagen ab dem Tag des Dienstantritts des Arbeitnehmers eingereicht werden. Für Dienstantritte zwischen dem 1. Juli 1995 und dem 1. November 1996 beginnt diese sechzigtägige Frist am 1. November 1996.

Der Antrag muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln erfolgen. Auf dem Antrag werden die Identität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, die Adresse des Arbeitnehmers und das Datum des vorgesehenen oder tatsächlichen Dienstantritts angegeben.

Der Arbeitssuchende gibt eine eidesstattliche Erklärung ab, dass er keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt, dass er in den letzten zwölf Monaten weder einen Unterricht mit einem vollständigen Lehrplan besucht noch länger als 150 Stunden als Lohnempfänger oder mehr als ein Quartal als Selbständiger gearbeitet hat.

Um Anspruch auf die Ermäßigung zu erheben, leitet der Arbeitgeber beide Dokumente (die Bescheinigung des regionalen Amtes und die eidesstattliche Erklärung) - je nach Fall - an das LSS oder sein zugelassenes Sozialsekretariat anlässlich der ersten Meldung weiter, bei der er die Ermäßigung beantragt.

Gesellschaften mit sozialem Zweck müssen auch eine Fotokopie der Veröffentlichung ihrer Satzung im belgischen Staatsblatt an das LSS schicken.

Wenn der Arbeitgeber die Bescheinigung nicht innerhalb von 60 Tagen beantragt, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die am Tag des Dienstantritts des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Bescheinigung beantragt wurde.

K A P I T E L 8

Königlicher Erlass 495

3.4.801 Kraft des Königlichen Erlasses Nr. 495 wird ein kombiniertes Arbeits- und Berufsbildungssystem eingeführt, um die Eingliederung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren in das Erwerbsleben zu fördern. Arbeitgeber, die solche Jugendliche im Rahmen dieses Systems einstellen, können unter bestimmten Bedingungen eine teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen beanspruchen. Auch bei der Einstellung von bestimmten Teilzeitschulpflichtigen und bestimmten Lehrlingen kann dieses Recht gewährt werden.

Nachstehend wird zunächst die Einstellung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren erörtert, danach die von Teilzeitschulpflichtigen und schließlich die der Lehrlinge.

A. JUGENDLICHE ZWISCHEN 18 UND 25 JAHREN

1. Grundsatz

3.4.802 Nachstehend folgt eine kurze Zusammenfassung. Für zusätzliche Informationen wenden Sie sich bitte an die Dienststelle Eingliederung in das Erwerbsleben des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, Verwaltung der Beschäftigung, Belliardstraat/Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel.

3.4.803 Der kombinierte Arbeits-Ausbildungsvertrag umfasst im Wesen den Abschluss von zwei Verträgen - nämlich einem Arbeitsvertrag und einem kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag - mit bestimmten jungen Arbeitssuchenden,

die älter als 18 Jahre oder nicht mehr schulpflichtig und jünger als 25 Jahre sind.

Durch den Abschluss dieser Verträge haben die Jugendlichen die Möglichkeit, während einer Periode ihrer Beschäftigung, eine Ausbildung zu besuchen, die direkt mit der Funktion zusammenhängt, die sie im Rahmen des Arbeitsvertrags ausüben.

a) Arbeitsvertrag

3.4.804 In diesem Fall ist der Arbeitsvertrag im weiten Sinne des Wortes gemeint, wie der Arbeitsvertrag für Arbeiter, Angestellte, Handelsvertreter, Seefischer, Binnenschiffer usw., mit Ausnahme des Arbeitsvertrags für Hausangestellte.

Für den Teil dieses Arbeitsvertrags, bei dem Beschäftigung und Berufsbildung alternierend erfolgen, muss der Jugendliche zumindest halbtags eingestellt werden. Außerdem darf die Beschäftigungsperiode zuzüglich der Dauer der Ausbildung auf Jahresbasis die konventionelle Arbeitsdauer für eine Vollzeitbeschäftigung nicht überschreiten.

b) Kombinierter Arbeits-Ausbildungsvertrag

3.4.805 Dieser Vertrag regelt die Ausbildung oder die Berufsbildung des jungen Arbeitnehmers und muss direkt mit der Hauptfunktion zusammenhängen, für die er eingestellt wurde. Dieser Vertrag kann keinesfalls vor dem Abschluss des oben genannten Arbeitsvertrags in Kraft treten, es sei denn:

- der Jugendliche ist zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses seit mindestens einem Monat ein unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser;
- der Jugendliche ist infolge der Schließung seines Betriebs oder einer Massenentlassung

arbeitslos geworden;
- der Jugendliche besucht eine Ausbildung, die in einen “kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag” aufgenommen worden war, der durch den Arbeitgeber aus einem anderen Grund als wegen eines schweren Fehlers seitens des Jugendlichen beendet wird;
- der Jugendliche besucht eine Ausbildung, die er im Rahmen seiner Teilzeitschulpflicht begonnen hat.

Die Liste mit den zugelassenen Ausbildungskategorien ist bei der Dienststelle für Eingliederung in das Erwerbsleben des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung erhältlich.

3.4.806 Die Ausbildung muss mindestens ein Jahr dauern und darf drei Jahre nicht überschreiten. Sie dauert mindestens 240 Stunden im Jahr.

Bei bestimmten Unterbrechungen der Erfüllung des “kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrags” dürfen die Parteien die Laufzeit dieses Vertrags verlängern, um dem Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, den gesamten Zyklus der angefangenen Ausbildung zu absolvieren. In diesem Fall kann die Periode, für die Sie die Beitragsermäßigung beanspruchen, manchmal länger als drei Jahre sein. Für zusätzliche Informationen wenden Sie sich bitte an die Dienststelle für Eingliederung in das Erwerbsleben des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, die Ihnen gleichfalls Informationen zur Beendigung des kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrags geben kann.

2. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.807 Alle natürlichen Personen sowie alle privaten und öffentlichen juristischen Personen können für die Ermäßigung in Betracht kommen, sofern sie ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Erstbeschäftigungsvertrag nachgekommen sind.

3. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.808 Es betrifft:
- junge Arbeitssuchende, die bei Dienstantritts über 18 Jahre sind oder nicht mehr schulpflichtig und jünger als 25 sind. Die Jugendlichen dürfen keines der folgenden Diplome besitzen:
  - Universitätsdiplom;
  - Diplom einer Fachhochschule.

Der Jugendliche darf nicht bereits einen “kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag” für drei Jahre oder längeren wegen einer Verlängerung erfüllt haben, die infolge der Aussetzung des kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrags gewährt wurde. Der Jugendliche darf außerdem nicht gleichzeitig durch einen oder verschiedene andere(n) kombinierte(n) Arbeits-Ausbildungsvertrag/Ausbildungsverträge gebunden sein.

Der Jugendliche hat für die besuchte Ausbildung kein Recht auf den bezahlten Bildungsurlaub im Rahmen der ständigen Bildung der Arbeitnehmer im Sinne von Kapitel IV, Abschnitt 6 des Wiederherstellungsgesetzes vom 22. Januar 1985 über soziale Bestimmungen.

3.4.809 Die Situation der Teilzeitschulpflichtigen und Lehrlinge wird später erörtert.

4. Ermäßigungsbetrag

3.4.810 Die Ermäßigung umfasst eine vollständige Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für die folgenden

Regelungen:
- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- den Lohnmäßigungsbeitrag.

3.4.811 Die Ermäßigung gilt nur für die Laufzeit des kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrags. Die festgelegte Laufzeit dieses Vertrags kann eventuell infolge einer Aussetzung der Erfüllung aus verschiedenen Gründen verlängert werden (Sie können dazu die oben genannte Dienststelle für Eingliederung in das Erwerbsleben kontaktieren).

Der Vorteil wird auf jeden Fall nicht länger ab dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem der Jugendliche 28 wird.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.4.812 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

Für jeden betreffenden Arbeitnehmer leitet der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt, zu dem er die Ermäßigung zum erstenmal beansprucht, - je nach Fall - eine Kopie des Arbeitsvertrags und des kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrags an das LSS oder sein Sozialsekretariat weiter. Dieses Dokument muss durch den zuständigen Beamten der Dienststelle für Eingliederung in das Erwerbsleben des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung “für genehmigt und richtig befunden” mit unterzeichnet worden sein.

Für jedes Quartal sowie für jeden Arbeitnehmer, für den er die Ermäßigung beansprucht, leitet der Arbeitgeber gleichfalls eine Bescheinigung weiter, aus der hervorgeht, dass der Arbeitnehmer für den Unterricht oder die Berufsbildung eingetragen worden ist und dass er den Unterricht bzw. die Ausbildung in diesem Quartal regelmäßig besucht hat. Diese Bescheinigung stellt der Leiter des Zentrums, in dem der Jugendliche die Berufsbildung besucht oder der Leiter der Anstalt, in der der Unterricht erteilt wird, jedes Quartal aus. Sie muss anhand eines Formulars ausgestellt werden, von dem das Modell durch die Dienststelle für Eingliederung in das Erwerbsleben des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung vorgegeben wird.

Wenn eines dieser Dokumente fehlt, kann für den jeweiligen Arbeitnehmer keine Ermäßigung beantragt werden.

B. TEILZEITSCHULPFLICHTIGE

3.4.813 Die durch den Königlichen Erlass Nr. 495 eingeführte Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge wird unter bestimmten Bedingungen auch für Arbeitnehmer gewährt, die kraft eines Arbeitsvertrags in der Periode der Teilzeitschulpflicht im Sinne von Artikel 1, § 1, 3° des Gesetzes vom 29. Juni 1983 über die Schulpflicht arbeiten. Im Grunde endet diese Periode am 30. Juni des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.814 Es handelt sich um die gleichen Kategorien von Arbeitgebern wie für Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.815 Es betrifft Arbeitnehmer, die sich in der Periode der Teilzeitschulpflicht im Sinne von Artikel 1, § 1, 3° des Gesetzes vom 29. Juni 1983 über die Schulpflicht befinden, in dem bestimmt wird, dass der Periode der Vollzeitschulpflicht eine Periode der Teilzeitschulpflicht folgt. Der Teilzeitschulpflicht wird durch die Fortsetzung des Sekundarunterrichts mit vollständigem Lehrplan oder durch den Besuch von Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder das Absolvieren der zur Erfüllung der Schulpflicht anerkannten Bildung entsprochen.

Diese Arbeitnehmer müssen in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten.

Der Arbeitnehmer darf jedoch keine Aktivität in einem Sektor oder einem Beruf ausüben, für den das industrielle Lehrlingswesen organisiert ist.

3. Ermäßigungsbetrag

3.4.816 Die Berechnungsweise für die Ermäßigung entspricht der, die für die Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren angewandt wird.

Da diese Arbeitnehmer jedoch der Rentenregelung nicht unterliegen und der Lohnmäßigungsbeitrag für sie nicht geschuldet wird, umfasst die Ermäßigung für sie die vollständige Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf folgende Regelungen:

- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- für Arbeitsunfälle.

Die Ermäßigung gilt nur für Löhne, die sich auf die Periode beziehen, in der der Arbeitnehmer der Teilzeitschulpflicht unterliegt.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.4.817 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalserklärung ausgefüllt.

C. LEHRLINGE

3.4.818 Unter bestimmten Bedingungen kann man Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für Personen erheben, die durch einen bestimmten Lehrvertrag gebunden sind.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.819 Es handelt sich um die gleichen Kategorien von Arbeitgebern wie für Jugendliche zwischen 18 und

25 Jahren.

2. Beteiligte Lehrlinge

3.4.820 Der Lehrling muss wie folgt an den Arbeitgeber gebunden sein:

- entweder über einen Lehrvertrag, der gemäß den durch die Regelung über die ständige Bildung des Mittelstands bestimmten Bedingungen abgeschlossen wird;
- oder über einen industriellen Lehrvertrag.

3. Ermäßigungsbetrag

3.4.821 Die Ermäßigung umfasst die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und den für die Arbeitslosigkeit bestimmten Sonderbeitrag in Höhe von 1,60 %, der durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahrs mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigten. Die Arbeitgeberbeiträge zur Regelung des Jahresurlaubs der Arbeiter und für die Betriebsschließungskasse werden jedoch weiterhin geschuldet.

Die Ermäßigung der Beiträge bezieht sich nur auf die Entschädigungen für beteiligte Lehrlinge, die mit ihrer Arbeitsdauer übereinstimmen.

Die Ermäßigung wird für die durch den Lehrvertrag gedeckte Periode gewährt.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.4.822 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

K A P I T E L 9

System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden

3.4.901 Das Programmgesetz vom 30. Dezember 1988 gewährt bestimmten Arbeitgebern, die bezuschusstes Vertragspersonal unter bestimmten Bedingungen einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit kraft dieser Arbeitnehmer.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.902 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder diejenigen, die von ihm abhängen;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinden eingerichteten, zugelassenen oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen.

Vom System des bezuschussten Vertragspersonals und deshalb von der oben genannten Ermäßigung der durch die Arbeitgeber geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind folgende Arbeitgeber jedoch ausgeschlossen:

- Vereinigungen ohne Erwerbszweck, in denen die lokale Behörde eine ausschlaggebende Rolle bei der Gründung oder der Leitung spielt;
- Krankenhäuser;
- öffentliche Geldinstitute.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

3.4.903 Behörden, die gemäß diesem Programmgesetz und seinen Durchführungsbeschlüssen bezuschusstes Vertragspersonal beschäftigen, für das sie eventuell eine Prämie erhalten, haben während der gesamten Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenrenten der Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag in Höhe von 1,60 %, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten.
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- für Arbeitsunfälle.

Für Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird keine Ermäßigung gewährt.

C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL

3.4.904 Für genauere Angaben zur Art und Weise, wie Sie den Antrag auf Anstellung von bezuschusstem Vertragspersonal bei der zuständigen Behörde einreichen müssen sowie bezüglich der Modalitäten betreffs der Zahlung und Gewährung der Prämie müssen Sie die jeweils zuständigen Instanzen kontaktieren.

1) Behörden des föderalen Staats

- Für den Prämienantrag
Föderaler Öffentlicher Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Dienststelle für bezuschusstes Vertragspersonal
Belliardstraat, Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Keizerslaan/Boulevard de l'Empereur 7 in 1000 Brüssel.

2) Behörden der Flämischen Gemeinschaft

- Für den Prämienantrag
Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle für Beschäftigung
Markiesstraat/Rue de Marquis 1 in 1000 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung)
Keizerslaan, Boulevard de l'Empereur 11 in 1000 Brüssel.

3) Behörden der Wallonischen Region

- Für den Prämienantrag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 in 5100 Jambes;
- Für die Zahlung der Prämie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 in 6000 Charleroi.

4) Behörden der Brüsseler Hauptstädtischen Region

- Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BGDA)
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.905 Die Quartalsmeldung enthält angepasste Rubriken und Beitragsprozentsätze, die die Befreiung von Beiträgen berücksichtigen.

K A P I T E L 1 0

Umverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor

3.4.1001 Das Gesetz vom 10. April 1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gewährt frühestens ab dem 1. Juli 1995 Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor, die bestimmte Arbeitnehmer infolge der Neuverteilung der Arbeit einstellen, eine Beitragsermäßigung.

Die Merkmale dieser Neuverteilung der Arbeit und der Beitragsermäßigung hängen davon ab, ob es sich um eine föderale Behörde, Provinzen oder Kommunen, autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen oder Behörden handelt, die zu keiner dieser drei Kategorien gehören.

Nachstehend werden hintereinander die föderalen Behörden, die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und die anderen Behörden erörtert. Gemeinden und Provinzen werden nicht erörtert, da sie ihre Sozialversicherungsbeiträge an die LSSPLV bezahlen.

Mit Ausnahme der Beitragsermäßigung ist nicht das LSS, sondern der Service public fédéral (SPF) Personnel et Organisation (der Föderale Öffentliche Dienst (FÖD) für Personal und Organisation) für das Gesetz über die Neuverteilung der Arbeit zuständig. Bei diesem Ministerium sind alle Informationen erhältlich. Der folgende Text ist nur eine allgemeine Beschreibung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

A. FÖDERALE BEHÖRDEN

3.4.1002 Das Gesetz gewährt die Ermäßigung Arbeitgebern, die Vertragspersonal einstellen, um die Arbeitszeit zu füllen, die frei wird, da sich einige Personalmitglieder dazu entschieden, vier Fünftel der ihnen normalerweise auferlegten Arbeitszeit zu arbeiten.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.1003 Dabei handelt es sich um:
- Verwaltungen und sonstige Ämter der föderalen öffentlichen Dienste;
- Kanzleien und Staatsanwaltschaften;
- die in Artikel 1 des Gesetzes vom 16. März 1954 über die Kontrolle von einigen gemeinnützigen Anstalten angegebenen gemeinnützigen Anstalten, die unter die Gewalt, die Kontrolle oder Treuhandschaft des Staats fallen.

Folgende gemeinnützige Anstalten fallen nicht unter diese Maßnahme:
- Anstalten der Kategorie A im Sinne des oben genannten Gesetzes vom 16. März 1954, mit Ausnahme des Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires (des Hilfs- und Informationsamtes für Familien von Soldaten), des Amtes zur Regelung der Binnenschifffahrt, der Gebäuderegie, des Instituts für Veterinärprüfung, des Fonds flamand de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales (Fonds für den Bau von Krankenhäusern und medizinisch-sozialen Anstalten), des belgischen Instituts für Postdienste und Telekommunikation, des “Institut national de recherche sur les conditions de travail” (des Nationalen Forschungsinstituts für Arbeitsumstände) und des Bureau fédéral du plan (des föderalen Planbüros);
- das Nationale Orchester von Belgien;
- Koninklijke Muntschouwburg (Théâtre Royal de la Monnaie);
- die Anstalten der Kategorie C des Gesetzes vom 16. März 1954, mit Ausnahme des Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités (OCM-CDZ) (= Kontrollamt für Krankenkassen und Landesverbände der Krankenkassen) sowie des Kontrollamtes für Versicherungen.

Folgende Anstalten fallen jedoch unter die Maßnahme:

- das Sekretariat des Conseil central de l'économie (Zentralrat für die Wirtschaft);
- Centre pour l´égalité des chances et la lutte contre le racisme/ Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOOR) (Zentrum für Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit);
- die Vermögen der wissenschaftlichen Anstalten, die zum Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie gehören.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.1004 Es muss unterschieden werden zwischen Personalmitgliedern, die Arbeitszeit frei machen, indem sie sich für eine 4/5-Arbeitsregelung entscheiden (erste Kategorie) und denjenigen, die sie ersetzen und für die die Beitragsermäßigung gilt (zweite Kategorie).

a) Erste Kategorie

Das LSS ist nicht befugt, zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 10. April 1995 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss - eventuell nach Rücksprache mit dem Service public fédéral (SPF) Personnel et Organisation (dem Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Personal und Organisation) - diese Entscheidung treffen.

b) Zweite Kategorie

Bei dieser Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer, die vollzeitlich bzw. teilzeitlich ggf. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zur Ausführung von Artikel 9, § 1 des Gesetzes eingestellt werden. Es betrifft deshalb Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer der ersten Kategorie ersetzen. Bei Dienstantritt müssen sie zu einer der folgenden Kategorien gehören:
- unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose;
- Empfänger des Existenzminimums;
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten;
- Vertragspersonal, das durch die betreffende Behörde mit einem Ersatzvertrag beschäftigt wird.

3. Ermäßigungsbetrag

3.4.1005 Von 1. Juli 1995 bis 31. Dezember 2003 haben die föderalen Behörden Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für das Vertragspersonal, das sie kraft Artikel 9, § 1 des Gesetzes einstellen (zweite Kategorie oben). Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für die folgenden Regelungen:
- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- die Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektoren der Leistungen und der medizinischen Pflege;
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch die Anstalt geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte, für ihre Arbeitnehmer, auf welche die koordinierten Gesetze des Jahresurlaubs der Lohnarbeiter anwendbar sind;
- bei Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.4.1006 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

B. AUTONOME ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFTSUNTERNEHMEN

3.4.1007 Das Gesetz gewährt Anstalten die Beitragsermäßigung für Vertragspersonal, das sie im Rahmen eines Betriebsplans zur Neuverteilung der Arbeit einstellen.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.1008 Dabei handelt es sich um:
- Belgacom;
- Die Post;
- die "Nationale Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen";
- die Régie de Transport Maritime (Regie für Maritimen Transport)
- die Régie des voies aériennes (Flughafendienste).

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.1009 Die Arbeitnehmer müssen zu denselben Kategorien wie bei den föderalen Behörden gehören (siehe oben, zweite Kategorie).

3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit

3.4.1010 Die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen müssen zunächst einen Betriebsplan erstellen, der eine positive Auswirkung auf die Beschäftigung bezweckt.

Dieser Plan kann folgende Maßnahmen umfassen:
- freiwillige Teilzeitarbeit;
- Arbeitszeitverkürzung mit ausgleichender Einstellung;
- Begrenzung von Überstunden mit ausgleichender Einstellung;
- Einführung eines Rechts auf Laufbahnunterbrechung und/oder Verringerung der Arbeitsleistungen mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung einer Halbzeitfrühpension mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung von Schichtarbeit mit ausgleichender Einstellung;
- Einführung flexibler Arbeitszeiten mit ausgleichender Einstellung;
- Einführung einer Viertagewochenregelung mit ausgleichender Einstellung;
- sonstige unternehmensspezifische Sondermaßnahmen bezüglich der Neuverteilung der Arbeit mit ausgleichender Einstellung und/oder Ersatz.

Der Betriebsplan muss außerdem durch Königlichen Erlass genehmigt werden. Der Betriebsplan kann nur genehmigt werden, wenn ein Finanzplan beigelegt wird, aus dem hervorgeht, dass die sich daraus ergebenden Kosten durch den Betrieb getragen werden und dass die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen keine Wettbewerbsverzerrung zur Folge hat.

4. Ermäßigungsbetrag

3.4.1011 Frühestens ab 1. Juli 1995 bis 31. Dezember 2003 haben die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen Anspruch auf Beitragsermäßigung für die oben genannten Arbeitnehmer, die infolge eines Betriebsplans eingestellt wurden.

Die Regelungen, für die sie keine Beiträge bezahlen müssen, sind dieselben wie bei den föderalen Behörden.

Achtung: Die Ermäßigung gilt erst ab Inkrafttreten des Königlichen Erlasses, der den Betriebsplan

genehmigt.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.4.1012 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

C. SONSTIGE BEHÖRDEN

3.4.1013 Bei dieser Kategorie handelt es sich um alle beim LSS eingetragenen Behörden mit Ausnahme von:

- den föderalen Behörden;
- den autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen;
- den Behörden, auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und die paritätischen Ausschüsse anwendbar ist.

Der König kann diesen Anstalten, die entweder individuell bzw. gemeinsam einen betreffenden Antrag stellen, unter bestimmten Bedingungen die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit bewilligen, wenn sie Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit mit teilweisem Lohnausgleich treffen.

Zusätzlich kann der Königliche Erlass für die Gemeinschaften und Regionen andere Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit vorsehen, unter der Bedingung, dass:

- zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden;
- die Gemeinde oder die Region einen Finanzplan vorlegen, aus dem die budgetäre Neutralität der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit für die föderale Staatskasse hervorgeht.

K A P I T E L 1 1

Königlicher Erlass 230

3.4.1101 Die Verpflichtungen und Vorteile, die sich aus dem Königlichen Erlass Nr. 230 ergeben, sind seit dem 1. April 2000 nicht länger anwendbar. Die am 1. April 2000 laufenden Praktika unterliegen jedoch bis zu ihrer Beendigung den Bestimmungen dieses Erlasses, einschließlich der Möglichkeit, den Praktikumvertrag um sechs Monate zu verlängern.

K A P I T E L 1 2

Königlicher Erlass 499

3.4.1201 Kraft des Königlichen Erlasses Nr. Der Königliche Erlass Nr. 499 organisiert ein begrenztes Sozialstatut für aussichtsarme Jugendliche in bestimmten Vereinigungen ohne Erwerbszweck und gewährt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.1202 Es handelt sich um Vereinigungen ohne Erwerbszweck, die:
- die sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung in das Erwerbsleben der Jugendlichen bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit ausreichend qualifiziertem und erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.1203 Die Maßnahme ist für Jugendliche bestimmt, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden.

Zur Zeit der Einstellung dürfen diese Jugendlichen:
- älter als 18 und jünger als 30 Jahre alt sein;
- keinen Anspruch auf Arbeitslosen- oder Warteunterstützung erheben können;
- nicht für eine Berufsausbildung im Rahmen der Arbeits- und Arbeitslosenregelung in Betracht kommen.

Das Gesetz vom 27. Juni 1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens ein Drittel des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens erreicht, das durch den Tarifvertrag Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (387,67 EUR für 2003). Für diese Personen muss eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

C. VORTEILSBETRAG

3.4.1204 Für die oben genannten aussichtsarmen Jugendlichen ist die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes auf die Regelung der obligatorischen Kranken- und Invaliditätsversicherung und die Regelung der Kinderzulagen für Arbeitnehmer begrenzt. Die Vereinigungen ohne Erwerbszweck, die sie einstellen, werden von den Arbeitgeberbeiträgen für diese Sektoren befreit. Beiträge für die Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und bezahlten Bildungsurlaub werden jedoch weiterhin geschuldet.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.1205 Die Vereinigungen ohne Erwerbszweck, die aussichtsarme Jugendliche einstellen, müssen die Direktion Eintragung des LSS davon in Kenntnis setzen. Sie erhalten dann eine (zusätzliche) Arbeitgeberkennzahl “071”, so dass bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge für aussichtsarme Jugendliche die Beschränkung des Sozialversicherungsgesetzes und die Befreiung

von den Arbeitgeberbeiträgen berücksichtigt werden können.

K A P I T E L 1 3

Königlicher Erlass 483

3.4.1301 Königlicher Erlass Nr. 483 führt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft von Hauspersonal ein.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.1302 Es handelt sich um natürliche Personen, die seit dem 1. Januar 1980 dem Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 über Beschäftigung von Hausangestellten nicht mehr unterlagen und die einen ersten Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal, das dem Sozialversicherungsgesetz unterliegt, einstellen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.1303 Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei der Einstellung seit mindestens sechs Monaten entweder:
- unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind;
- den Lebenslohn (das frühere Existenzminimum) erhalten;
- in das Einwohnerverzeichnis eingetragen sind und Anspruch auf Sozialhilfe, jedoch infolge ihrer Staatsbürgerschaft nicht auf den Lebenslohn haben.

Mit Hauspersonal sind gemeint:
- Hausangestellte, d.h. Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen einen Lohn und unter Aufsicht des Arbeitgebers hauptsächlich haushaltliche Handarbeit im Zusammenhang mit dem Haushalt des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen;
- Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen einen Lohn und unter der Aufsicht des Arbeitgebers Geistes- oder Handarbeit innerhalb der Immobilie, im Haus oder im Freien, für die privaten Bedürfnisse des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.1304 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Grundarbeitgeberbeiträgen. Folgende Beiträge werden weiterhin geschuldet:
- der Beitrag für den Jahresurlaub (nur für Arbeitnehmer, die durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte oder Arbeiter gebunden sind);
- der Beitrag für bezahlten Bildungsurlaub.

3.4.1305 Die Ermäßigung wird für die gesamte Laufzeit des Arbeitsvertrags für einen einzigen Arbeitnehmer gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Wenn der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung gewährt wurde, entlassen wird und er deswegen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge nicht auf diese Entschädigung angewandt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.1306 Der Arbeitgeber, der einen ersten Hausangestellten einstellt, auf den die Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist, muss seine Mitgliedseintragung beim LSS beantragen. In seinem Antrag muss er angeben, ob es sich um Hauspersonal handelt, das durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden ist, bzw. um anderes Hauspersonal.

Anhand dieser Informationen wird der Arbeitgeber eine Arbeitgeberkennzahl vom LSS erhalten, sodass er den jeweiligen Arbeitnehmer anmelden und die Ermäßigung berechnen kann

3.4.1307 Der Arbeitgeber, der meint, dass er Anspruch auf die Ermäßigung hat, muss zu dem Zeitpunkt, zu dem er seine erste Erklärung für den Arbeitnehmer einreicht, der die betreffenden Bedingungen erfüllt, dem LSS oder seinem zugelassenen Sozialsekretariat eine Bescheinigung vorlegen, die durch folgende Behörden ausgestellt wurde:

- das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, wenn es sich um einen unterstützungsberechtigten Vollarbeitslosen handelt;
- das ÖHSZ, wenn es sich um eine Person handelt, die einen Lebenslohn oder Sozialhilfe bezieht.

K A P I T E L 1 4

Berufslaufbahnunterbrechung

3.4.1401 Das Wiederherstellungsgesetz vom 22. Januar 1985 über soziale Bestimmungen, abgeändert durch das Gesetz vom 22. Dezember 1995 über Maßnahmen zur Ausführung des Mehrjahresbeschäftigungsplans, regelt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit bei der Vertretung unter bestimmten Bedingungen eines Arbeitnehmers, der im Rahmen einer Berufslaufbahnunterbrechung seine Arbeitsleistungen verringert oder unterbricht.

Diese Ermäßigung bezieht sich auf Vertreter, die ab dem 9. Januar 1996 den Dienst antreten.

Der im Nationalen Arbeitsrat geschlossene Tarifvertrag Nr. 77 bis, der durch das Gesetz vom 10. August 2001 in das Wiederherstellungsgesetz vom 22. Januar 1985 integriert wurde, begründet ab dem 1. Januar 2002 ein neues System für Zeitkredit, Laufbahnunterbrechung und Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbtagsstelle. Weitere Informationen (zu erledigende Formalitäten, Betrag der Leistung, usw.) sind beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung erhältlich (Belliardstraat/Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel).

Wichtig ist jedoch, dass mit Einführung dieses Systems die Vertretungspflicht im Rahmen der Laufbahnunterbrechung abgeschafft und **dass die nachstehend erläuterte Ermäßigung nicht länger gewährt wird**. Das heißt, dass der Arbeitgeber, der ab dem 1. Januar 2002 freiwillig einen Vertreter für einen Arbeitnehmer einstellt, der seine Leistungen teilweise einstellt oder unterbricht, für diesen Vertreter kein Recht auf eine Ermäßigung hat.

Die Ermäßigung wird allerdings bis zum ursprünglich vorgesehenen Enddatum für die Vertreter gewährt, die am Ende des vierten Quartals 2001 dafür in Betracht kamen.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.1402 Alle Arbeitgeber, mit Ausnahme derer, die die durch den [<a href= ../LinkByID/xF1E3080761965DCDC125693B00461E2D?OpenDocument#F1E3080761965DCDC125693B00461E2D target=_blank>Erstbeschäftigungsplan auferlegten Verpflichtungen nicht einhalten.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.1403 Es betrifft unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose, die wöchentlich eine Unterstützung erhalten und die als Vertreter für Arbeitnehmer eingestellt werden, die ihre Berufslaufbahn zur Ausführung der Artikel 100 und 102 des Wiederherstellungsgesetzes vom 22. Januar 1985 unterbrechen.

3.4.1404 Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Wiederbeschäftigungsprogramms im Sinne von Artikel 6, § 1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Anstalten eingestellt werden, kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.1405 Die Ermäßigung umfasst die Befreiung von einer Bezahlung eines Prozentsatzes der Arbeitgeberbeiträge, die sich auf folgende Regelungen beziehen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der

letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie Beiträge zum Jahresurlaub der Arbeiter, Beitrag zum bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge zur Betriebsschließungskasse, Beiträge zur Existenzsicherung usw.

Für teilzeitbeschäftigte Vertreter beträgt die Ermäßigung:
- **50** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **25** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für teilzeitbeschäftigte Vertreter, die in der Periode von 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 2000 einschließlich durch einen Arbeitgeber eingestellt werden, der am 30. Juni des Jahrs vor der Einstellung des Vertreters weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigte, beträgt die Ermäßigung:
- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **50** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für vollzeitbeschäftigte Vertreter beträgt die Ermäßigung:
- **25** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale.

Für die Arbeiter werden die oben genannten Prozentsätze auf die Beiträge angewandt, die für sie auf ihre um 8 % erhöhten Bruttolöhne berechnet werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.1406 Um Anspruch auf Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

Der Arbeitgeber, der diese Ermäßigung beantragt, muss dem regionalen Arbeitsamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, das zuständig ist für die Person, die ihre Laufbahn unterbricht, deren Vertreter das Recht auf die Beitragsermäßigung begründet, alle Angaben mitteilen, die im Hinblick auf die Kontrolle der korrekten Anwendung dieser Maßnahme notwendig sind. Diese Mitteilung erfolgt über eine offizielle, durch dieses Amt ausgestellte Bescheinigung.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung wird diese Angaben an das LSS weiterleiten; der Arbeitgeber muss deshalb dem LSS oder seinem zugelassenen Sozialsekretariat keine Bescheinigungen zuleiten.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.1407 Die Beitragsermäßigung für Vertreter von Personen in Laufbahnunterbrechung dürfen für denselben Arbeitnehmer - mit Ausnahme der strukturellen Ermäßigung - nicht mit einer anderen Beitragsermäßigung kumuliert werden.

Diese Ermäßigung darf für denselben Arbeitnehmer auch nicht mit dem im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 21. Januar 1987 über neue Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich und im Rahmen von Abschnitt 5 von Kapitel II des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24. März 1982 zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen zugunsten von Arbeitslosen im nicht-kommerziellen Bereich durch Beteiligung an der Finanzierung dieser Arbeitsplätze

gewährten Vorteil kumuliert werden.

K A P I T E L 1 5

Halbzeitfrühpension

3.4.1501 Das Gesetz vom 22. Januar 1995 über Maßnahmen zur Ausführung des Mehrjahresbeschäftigungsplans regelt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit beim Ersatz unter bestimmten Bedingungen des Arbeitnehmers, der sich für die Halbzeitfrühpension entscheidet.

Diese Ermäßigung bezieht sich auf Vertreter, die ab dem 9. Januar 1996 den Dienst antreten.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.1502 Es betrifft Arbeitgeber, die in Anwendung eines Tarifvertrags, der die Einführung einer Halbzeitfrühpensionsregelung im Sinne des im Nationalen Arbeitsrat am 13. Juli 1993 geschlossenen Tarifvertrags 55 (der durch Königlichen Erlass vom 17. November 1993 für allgemein verbindlich erklärt wurde) vorsieht, einen älteren Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 46 des Gesetzes vom 30. März 1994 über soziale Bestimmungen ersetzen.

Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einzustellen (diese Verpflichtung wird durch das Gesetz vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung auferlegt) nicht nachgekommen sind, sind jedoch ausgeschlossen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.1503 Bei Personen, die andere ersetzen, die sich für die Halbzeitfrühpension entschieden hatte, muss es sich um unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose handeln, die wöchentlich Unterstützung erhalten.

3.4.1504 Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Wiederbeschäftigungsprogramms im Sinne von Artikel 6, § 1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Anstalten eingestellt werden, kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.1505 Die Ermäßigung umfasst die Befreiung von einer Bezahlung eines Prozentsatzes der Arbeitgeberbeiträge, die sich auf folgende Regelungen beziehen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie Beiträge zum Jahresurlaub der Arbeiter, Beitrag zum bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge zur Betriebsschließungskasse, Beiträge zur Existenzsicherung usw.

Für teilzeitbeschäftigte Vertreter beträgt die Ermäßigung:
- **50** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **25** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für teilzeitbeschäftigte Vertreter, die in der Periode von 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 2000 einschließlich durch einen Arbeitgeber eingestellt werden, der am 30. Juni des Jahrs vor der Einstellung des Vertreters weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigte, beträgt die Ermäßigung:
- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **50** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für vollzeitbeschäftigte Vertreter beträgt die Ermäßigung:
- **25** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale.

Für die Arbeiter werden die oben genannten Prozentsätze auf die Beiträge angewandt, die für sie auf ihre um 8 % erhöhten Bruttolöhne berechnet werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.1506 Um Anspruch auf Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

Der Arbeitgeber, der diese Ermäßigung beantragt, muss dem regionalen Arbeitsamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, das für den Frühpensionierten zuständig ist, dessen Nachfolger das Recht auf die Beitragsermäßigung begründet, alle Angaben mitteilen, die im Hinblick auf die Kontrolle der korrekten Anwendung dieser Maßnahme notwendig sind. Diese Mitteilung erfolgt über eine offizielle, durch dieses Amt ausgestellte Bescheinigung.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung wird diese Angaben an das LSS weiterleiten; der Arbeitgeber muss deshalb dem LSS oder seinem zugelassenen Sozialsekretariat keine Bescheinigungen zuleiten.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.1507 Die Beitragsermäßigung für Personen, die Arbeitnehmer ersetzen, die sich für die Halbzeitfrühpension entschieden, darf für denselben Arbeitnehmer - mit Ausnahme der strukturellen Ermäßigung - nicht mit einer anderen Beitragsermäßigung kumuliert werden.

Diese Ermäßigung darf für denselben Arbeitnehmer auch nicht mit dem im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 21. Januar 1987 über neue Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich und im Rahmen von Abschnitt 5 von Kapitel II des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24. März 1982 zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen zugunsten von Arbeitslosen im nicht-kommerziellen Bereich durch Beteiligung an der Finanzierung dieser Arbeitsplätze gewährten Vorteil kumuliert werden.

K A P I T E L 1 6

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich ('soziale MARIBEL'-Maßnahme)

3.4.1601 Ein Königlicher Erlass vom 18. Juli 2002 regelt ein neues Beitragsermäßigungssystem, das hauptsächlich für den nicht-kommerziellen Bereich gilt. Die betreffenden Arbeitgeber haben Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50% (22% für den Sektor beschützende Werkstätten) der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS selbst berechnet und an die dazu gegründeten Sozialkassen weiter überwiesen. Der Arbeitgeber muss jedoch die im Rahmen der 'sozialen Maribel'-Maßnahme gewährte Ermäßigung berücksichtigen, um den Höchstbetrag zu bestimmen, der noch für etwaige andere Ermäßigungen in Betracht kommt, die er anwenden kann.

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Erklärung. Genaue Informationen zur 'sozialen Maribel'-Maßnahme sind erhältlich beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Belliardstraat/Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel (Tel. 02 233 41 11).

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.1602 Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer zu einem der folgenden paritätischen Ausschüsse gehören:

- dem Paritätischen Unterausschuss für Privatkrankenhäuser;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Gesundheitsanstalten und -behörden;
- dem Paritätischen Ausschuss für Familien- und Altenpflegedienste;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Familien- und Altenpflegedienste der französischen Gemeinschaft, der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Familien- und Altenpflegedienste der flämischen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Ausschuss für Erziehungs- und Wohnanstalten und -behörden;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Erziehungs- und Wohnanstalten der flämischen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Erziehungs- und Wohnanstalten der französischen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Ausschuss für beschützende und soziale Werkstätten;
- dem Paritätischen Ausschuss für den soziokulturellen Sektor.

Die Maßnahme gilt auch für einige Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.1603 Der Arbeitgeber hat Anspruch auf die Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50% der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind. In Abweichung davon ist für den Sektor beschützende Werkstätten ein Mindestsatz von 22% erforderlich.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.1604 Für die meisten beteiligten Arbeitgeber beträgt die Ermäßigung pro Arbeitnehmer 288,18 EUR. Arbeitgeber, für die ein abweichender Betrag anwendbar ist, wurden darüber unterrichtet.

D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITSPLÄTZE

3.4.1605 Der Erlös der 'sozialen Maribel'-Maßnahme muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt werden. Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.1606 Die Arbeitgeber müssen nichts in ihrer Erklärung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeitgeber, die zum paritätischen Unterausschuss 305.02 gehören (Gesundheitsfürsorge mit Ausnahme von Krankenhäusern), müssen beim Ausfüllen ihrer Erklärung eine weitere Unterteilung des paritätischen Unterausschusses benutzen.

F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.1607 Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der im Rahmen der 'sozialen Maribel'-Maßnahme gewährten Ermäßigung begründet, muss deshalb die 'soziale Maribel'-Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden. Für die meisten Arbeitgeber beträgt diese Pauschale pro Arbeitnehmer 288,18 EUR. Arbeitgeber, für die ein abweichender Betrag anwendbar ist, wurden darüber unterrichtet.

K A P I T E L 1 7

Wissenschaftliche Forschung

3.4.1701 Das Gesetz vom 29. April 1996 über soziale Bestimmungen und der Königliche Erlass vom 5. März 1997 zur Ausführung von Titel VI dieses Gesetzes regeln ab dem 1. Oktober 1996 eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für bestimmte Arbeitgeber, die zusätzliche Arbeitnehmer für die wissenschaftliche Forschung einstellen.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.1702 Dabei handelt es sich um:
- Universitäten und damit gleichgesetzte Bildungsanstalten;
- wissenschaftliche Anstalten, die durch den föderalen Staat, die Gemeinden oder Regionen oder - in der Brüsseler Hauptstädtischen Region - die Gemeinschaftliche Gemeinschaftskommission verwaltet werden;
- die Anstalten oder Institute, die durch den föderalen Staat, die Gemeinden oder Regionen oder - in der Brüsseler Hauptstädtischen Region - die Gemeinschaftliche Gemeinschaftskommission zugelassen oder bezuschusst werden.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.1703 Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags eingestellt werden, der mit den föderalen Ministern für soziale Angelegenheiten und Wissenschaftspolitik abgeschlossen wurde, und die mit wissenschaftlicher Forschung betraut wurden. Sie müssen eine netto zusätzliche Einstellung der Anzahl der Arbeitnehmer darstellen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung beschäftigt sind.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.1704 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für folgende Sektoren:
- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- bei Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- bei Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- hinsichtlich der Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- den Lohnmäßigungsbeitrag.

Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten (zur Zeit 1,60 %), muss weiterhin gezahlt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.1705 Der Arbeitgeber muss einen Antrag bei den föderalen Diensten für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten einreichen, die auch die erforderlichen Informationen in Bezug auf die zu erledigenden Formalitäten und die einzuhaltenden Verpflichtungen erteilen können.

Die Ermäßigungsbeträge werden mit den entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung angegeben.

Das Landesamt prüft die Ermäßigung am Ende jeden Jahres anhand der Listen der föderalen Dienste für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten. Der Arbeitgeber muss dem LSS oder seinem zugelassenen Sozialsekretariat keine Bescheinigungen zuleiten.

K A P I T E L 1 8

Kollektive Arbeitszeitverkürzung

3.4.1801 Nachstehend werden die im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung gewährten Beitragsermäßigungen kurz erläutert. Diese Beitragsermäßigungen gelten nur für Arbeitgeber, die vom föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit die Genehmigung erhielten, diese Ermäßigungen anzuwenden. Deshalb empfiehlt es sich, an erster Stelle den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Belliardstraat/Rue Belliard 51 in 1040 Brüssel zu kontaktieren (Tel. 02 233 41 11).

Da der Minister bisher nur wenigen Arbeitgebern die entsprechende Genehmigung erteilt hat, folgt nachstehend nur eine sehr allgemeine Erklärung. Wer für die Ermäßigung in Betracht kommt und Probleme mit der Berechnung hat, kann die Direktion Information und externe Kommunikation des LSS kontaktieren.

Auf der Quartalsmeldung sind geeignete Rubriken und Codes zur Anwendung dieser Ermäßigung vorgesehen.

A. UNTERNEHMEN IN SCHWIERIGKEITEN ODER UMSTRUKTURIERUNG

3.4.1802 Ein Königlicher Erlass vom 24. Februar 1997 begründet u.a. eine besondere Beitragsermäßigung für Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung, die die Erlaubnis erhielten, eine durch Tarifvertrag geregelte kollektive Arbeitszeitverkürzung einzuführen, ohne dass die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 32 Stunden pro Woche unterschreiten darf.

Die Ermäßigung gilt in der Periode der Anerkennung, die höchstens zwei Jahre beträgt, und - weniger vorteilhaft - zwanzig Quartale nach der Periode der Anerkennung mit Erhalt der Arbeitszeitverkürzung.

Sie ist am höchsten, wenn die Arbeitszeit 32 Stunden beträgt und wird bei einer längeren Arbeitszeit stufenweise weniger attraktiv.

Die Ermäßigung wird endgültig auf Jahresbasis festgesetzt. Der Arbeitgeber hat, als Vorschuss und in Erwartung der endgültigen Festsetzung, Anspruch auf eine vorläufige Beitragsermäßigung.

B. SONSTIGE UNTERNEHMEN

3.4.1803 Ein Königlicher Erlass vom 24. November 1997 begründete eine besondere Beitragsermäßigung für Unternehmen, die im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung eine Arbeitsregelung von 32 Stunden pro Woche einführen wollten. Dieses System war auf Unternehmen anwendbar, die am 30. Juni 1996 mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigten. Der föderale Minister für Beschäftigung und Arbeit konnte höchstens 20 Unternehmen, die einen Tarifvertrag abschlossen, der eine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden pro Woche für mindestens 20 % des Personals vorsah, die Genehmigung zur Anwendung der Ermäßigung erteilen. Die Ermäßigung wird degressiv während einer Periode von höchstens 24 Quartalen ab dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem der Tarifvertrag genehmigt wurde.

Die Bestimmungen dieses Kapitels wurden durch das Gesetz vom 10. August 2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard aufgehoben. Durch dieses Gesetz wurden neue unterstützende Maßnahmen betreffs der 'kollektiven Arbeitszeitverkürzung' eingeführt.

Die in diesem Kapitel beschriebenen Ermäßigungsmaßnahmen gelten jedoch weiterhin für Unternehmen, die vor dem 1. Januar 2001 die Beitragsermäßigung gemäß dem Königlichen Erlass vom 24. November 1997 erhielten oder einen Anspruch darauf geltend machen konnten.

3.4.1804 Infolge einer Änderung des Königlichen Erlasses vom 24. November 1997 wurde - gleichfalls im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung - ein neues Beitragsermäßigungssystem eingeführt. Im Rahmen dieses neuen Systems, das auf Unternehmen anwendbar ist, die am 30. Juni 1997 mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigten, konnte der föderale Minister für Beschäftigung und Arbeit die Ermäßigung höchstens 15 Unternehmen pro Quartal von 1. Oktober 1998 bis 30. Juni 1999 gewähren. Diese neue Ermäßigung betrifft Arbeitnehmer, die von einer Vollzeitstelle in eine Stelle mit einer im Schnitt um 10 % kürzeren Arbeitszeit wechselten, ohne dass diese im Schnitt weniger als 32 Stunden pro Woche betragen sollte, oder für Arbeitnehmer, die sich für eine Arbeitsregelung von durchschnittlich 32 Stunden pro Woche entschieden. Die Ermäßigung wird degressiv während einer Periode von höchstens 28 Quartalen gewährt.

Dieses neue System ist auch auf Unternehmen anwendbar, die am 30. Juni 1999 wenigstens 50 Arbeitnehmer beschäftigten. In diesem Fall müssen die Tarifverträge spätestens am 31. Dezember 2000 hinterlegt werden.

K A P I T E L 1 9

Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor

3.4.1901 Seit dem 1. Januar 1997 gilt eine Ermäßigungsregelung bezüglich der Arbeitgeberbeiträge für Arbeitgeber, die auf hoher See Bagger führen (Königlicher Erlass vom 25. April 1997). Seit dem 1. Januar 2000 gilt diese Regelung auch für den Schleppschifffahrtsektor.

Gleichfalls wurde für beide Arbeitgeberkategorien am 1. Januar 2000 eine Beitragsermäßigungsregelung eingeführt, gemäß der der Arbeitgeber den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den er einbehalten hat und der sich auf den Teil des Lohns bezieht, der den Grenzbetrag für die Rentenberechnung überschreitet, nicht an das LSS weiter überweisen muss.

Die seit dem 1. Januar 2000 anwendbaren Ermäßigungen werden durch zwei Königliche Erlasse vom 16. Mai 2001 geregelt.

A. BETEILIGTE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER

3.4.1902 **Baggersektor:**

Die Ermäßigungen gelten für Arbeitnehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiff beschäftigt sind, für die ein Klassenzertifikat vorgelegt werden kann.

Schleppschifffahrt:

Der Arbeitgeber muss den Tarifvertrag vom 3. März 2000 im Zusammenhang mit einer Beschäftigungsklausel abgeschlossen haben, gemäß der den im Schleppschifffahrt tätigen Unternehmen eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge gewährt wird.

Die Ermäßigungen gelten für Arbeitnehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiff beschäftigt sind, für die ein Klassenzertifikat vorgelegt werden kann.

B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN

3.4.1903 Um Anspruch auf diese Ermäßigungen zu erheben, muss die Beschäftigung an Bord der Schiffe mit einem Klassenzertifikat zumindest erhalten bleiben.

Die genauen Bedingungen werden durch Ministerialerlass festgelegt. Gleichfalls wurde vorgesehen, dass - wenn der Arbeitgeber sich auf höhere Gewalt berufen kann - von diesen Bedingungen abgewichen werden kann.

Arbeitgeber, die für diese Ermäßigung in Betracht kommen, können die Generaldirektion der Dienststellen für die Kontrolle der Meldungen (Herrn G. Lorez, Tel. 02 509 34 25) kontaktieren, um weitere Angaben in Bezug auf den Nachweis des Arbeitsvolumens zu erhalten. Die Arbeitgeber aus dem Schleppschifffahrtsektor können gleichfalls den Paritätischen Ausschuss für die Binnenschifffahrt und ab seiner Gründung den Paritätischen Unterausschuss für Schleppdienste kontaktieren. Für diesen Sektor wird die Untersuchung, ob das Arbeitsvolumen erhalten bleibt, nämlich durch dieses Organ durchgeführt.

Die Arbeitgeber aus dem Baggerführersektor müssen für jedes Quartal, für das sie die Ermäßigung beanspruchen und für die übereinstimmenden Quartale von 1999 folgendes per Schiff mit einem Klassenzertifikat mitteilen:

- alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage bezüglich der Beschäftigung an Bord dieses Schiffs, mit Ausnahme der Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71) und der mit Leistungscode 30 angegebenen Tage. Auch die auf den Beschäftigungszeilen angegebenen Tage, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags angegeben werden

(Lohncode 3), zählen nicht mit.
- Arbeitstage, für die Beiträge an das Amt für überseeische Sozialversicherung gezahlt wurden.

C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE

3.4.1904 Die Ermäßigung umfasst eine vollständige Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen:
- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie Beiträge zum Jahresurlaub der Arbeiter, Beitrag zum bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge zur Betriebsschließungskasse, Beiträge zur Existenzsicherung usw.

Der Arbeitgeber gibt die Ermäßigungsbeträge sowie die entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung an.

D. KEINE WEITERÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE

3.4.1905 Den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung einbehalten hat und der sich auf die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem Grenzbetrag bezieht, muss der Arbeitgeber nicht an das LSS weiter überweisen, sondern darf er selbst behalten.

Die Berechnung wird auf den Quartalslohn vorgenommen, der für die Leistungen geschuldet wird, die an Bord eines Schiffs mit Klassenzertifikat erbracht werden. Der Grenzbetrag entspricht einem Viertel des Betrags im Sinne von Artikel 7 Absatz 3 des Königlichen Erlasses Nr. 50 vom 24. Oktober 1967 über die Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer.

Der Quartalbetrag beträgt:
- von 01.01.00 bis 31.08.00: 8.747,00 EUR;
- von 01.09.00 bis 31.05.01: 8.921,99 EUR;
- von 1. Juni 2001 bis 31. Januar 2002: 9.100,51 EUR;
- ab dem 1. Februar 2002: 9.282,61 EUR.

Die Beträge der Ermäßigung werden mit den entsprechenden Codes in den Quartalsmeldungen angegeben.

K A P I T E L 2 0

Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung - Eingliederungsprojekte

3.4.2001 Der Königliche Erlass vom 8. August 1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m) des Gesetzeserlasses vom 28. Dezember 1994 über die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeiter betreffs der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen führt eine besondere Unterstützungsregelung bei der Beschäftigung ein. Die Regelung gilt für bestimmte Arbeitgeber, die Arbeitsplätze im Rahmen von Eingliederungsprojekten schaffen. Diese Arbeitsplätze müssen zusätzliche Arbeitsstellen für Aufgaben schaffen, die allgemein nicht oder nicht mehr durchgeführt werden, die die Qualität der Dienstleistungen für die Kunden erhöhen, die Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft verbessern oder sich auf die Umwelt des Unternehmens beziehen.

Die Unterstützung umfasst einerseits eine Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung und andererseits eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit.

Die Arbeitgeber können diese Unterstützung frühestens ab dem 1. März 1998 beanspruchen.

Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 8. August 1997 werden am 1. Januar 2002 aufgehoben. Nachstehende Maßnahmen sind ab dann nicht mehr anwendbar. Die Ermäßigung gilt weiterhin für die Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2002 im Rahmen eines anerkannten Projektes eingestellt wurden, und dies für die Dauer der Anerkennung des Projekts.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2002 Es betrifft Arbeitgeber, die ganz oder teilweise unter das Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 fallen und ihre gesetzlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit Beschäftigung und sozialer Sicherheit einhalten.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der föderale Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee, der föderalen Polizei und des Schiedsgerichts;
- Gemeinden und Regionen (mit Ausnahme von Bildungsanstalten, die durch die Gemeinden eingerichtet werden);
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen;
- Unternehmen und öffentliche Anstalten für Personal, das sie als Zeitarbeitskräfte einstellen, um sie an Entleiher im Hinblick auf die Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu vermitteln, und dies gemäß dem Gesetz vom 24. Juli 1987 über Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher;

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:
- öffentliche Geldinstitute;
- den autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen und Kirchenräte.

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Anstalten kommen in Betracht.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2003 Dabei handelt es sich um Personen, die gleichzeitig:
- bei Dienstantritt Langzeitarbeitslose sind;
- mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag eingestellt werden, der mindestens eine Halbtagsstelle vorsieht.

Als Langzeitarbeitslose werden diejenigen betrachtet, die an einem anerkannten Arbeitsplatz angestellt werden können, sowie unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose, die bei Dienstantritt ohne Unterbrechung Arbeitslosen- oder Warteunterstützung gemäß der in Artikel 100 oder 103 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 über die Arbeitslosenregelung vorgesehenen Unterstützungsregelung erhalten haben, und dies seit mindestens:

- 24 Kalendermonaten, wenn sie jünger als 45 Jahre sind;
- 6 Kalendermonaten, wenn sie mindestens 45 Jahre sind.

Bestimmte Perioden werden einer Periode der Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung gleichgesetzt.

Bestimmten Personen, die den Lebenslohn (das frühere Existenzminimum) erhalten, können gleichfalls im Rahmen eines Eingliederungsprojekts eingestellt werden.

C. VORTEILSBETRAG

3.4.2004 Dies geht mit einem zweifachen Vorteil einher:

Einerseits hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Wiedereingliederungsleistung zu Lasten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung. Die Gewährung dieser Leistung wird auf höchstens 72 Monate begrenzt. Diese Begrenzung gilt jedoch nicht mehr ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer 45 Jahre alt wird. Diese Leistung ist Teil des Bruttolohns, so dass darauf Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer erhoben werden. Die betreffenden Beiträge werden bei der Auszahlung des Nettolohns einbehalten.

Andererseits hat der Arbeitgeber Recht auf eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, sowohl vom Grundbeitrag als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt diesbezüglich als Termin der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Jahresurlaub (ab 2001, d.h. ab dem Urlaubsdienstjahr 2000, wird eine Urlaubslastschriftanzeige von 10,27 % erstellt. Dieser Betrag wird allerdings durch den Arbeitgeber geschuldet).
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Befreiung gilt nicht für andere Beiträge, wie den Beitrag für bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge für die Betriebsschließungskasse, Beiträge für die Existenzsicherung, usw.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2005 Der Arbeitgeber reicht die Akte, die er zusammenstellen muss, um Arbeitnehmer im Rahmen eines Eingliederungsprojektes einstellen zu können, bei der lokalen Beschäftigungsagentur oder, für bestimmte größere Projekte, dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung ein. Bei diesen Instanzen sind alle Informationen bezüglich der zu erledigenden Formalitäten erhältlich.

Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung wird dem LSS die Identität der beteiligten Arbeitgeber und die Periode mitteilen, in der für jeden Arbeitnehmer die Ermäßigung angewandt werden kann.

K A P I T E L 2 1

Viertagewoche

3.4.2101 Das Gesetz vom 26. März 1999 über den Belgischen Aktionsplan für die Beschäftigung und zur Festlegung sonstiger Bestimmungen begründet eine Viertagewochenregelung aus arbeitsorganisatorischen Gründen. Diese Maßnahme bezweckt die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, weil sie Arbeitgebern gestattet, ihre Produktionszeit durch einen Wechsel auf die Viertagewoche zu verlängern. Arbeitgeber werden ermutigt, neue Mitarbeiter einzustellen, indem ihnen eine Beitragsermäßigung während einer Periode von sieben Jahren gewährt wird.

Die Bestimmungen dieses Kapitels wurden durch das Gesetz vom 10. August 2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard aufgehoben. Durch dieses Gesetz wurden neue unterstützende Maßnahmen betreffs der 'Viertagewoche' eingeführt.

Die in diesem Kapitel beschriebenen Ermäßigungsmaßnahmen gelten jedoch noch für Arbeitgeber, die Tarifverträge und Vereinbarungen abgeschlossen haben, die vor dem 1. Januar 2001 durch den Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt wurden.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2102 Der Anwendungsbereich der Viertagewoche fällt mit dem des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die Tarifverträge und die paritätischen Ausschüsse zusammen.

Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, müssen die Arbeitgeber einen Tarifvertrag (dies gilt für die Arbeitgeber, die eine Gewerkschaftsvertretung haben oder am 30. Juni 1997 mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigten) oder eine Vereinbarung (dies für Arbeitgeber, die keine Gewerkschaftsvertretung haben und am 30. Juni 1997 weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigten) in Bezug auf die Einführung einer Viertagewochenregelung abschließen.

Diese Tarifverträge oder Vereinbarungen müssen dem föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit vorgelegt werden, der sie genehmigen muss.

3.4.2103 Um Anspruch auf die Ermäßigung zu erheben, muss der Arbeitgeber gleichfalls belegen, dass das Arbeitsvolumen im Laufe des Quartals um mindestens 10 % im Vergleich zum übereinstimmenden Quartal des Jahres 1997 zugenommen hat. Daneben muss die Anzahl der Arbeitnehmer, die im Laufe des Quartals in der Viertagewochenregelung beschäftigt wurde, mit dem gleichen Prozentsatz wie das Arbeitsvolumen dieses Quartals zunehmen, und dies im Vergleich zu der Anzahl der Arbeitnehmer, die vor der Einführung der Viertagewochenregelung bereits im Dienst und direkt an der Einführung dieser Regelung beteiligt war.

3.4.2104 Das Arbeitsvolumen pro Quartal wird wie folgt berechnet.

Das Arbeitsvolumen der Vollzeitarbeitnehmer, deren Leistungen konstant über fünf Tage pro Woche verteilt sind, wird mit der folgenden Formel berechnet:

(D + V + G) / W.

Das Arbeitsvolumen eines Teilzeitarbeitnehmers und eines Vollzeitarbeitnehmers, deren Leistungen nicht konstant über fünf Tage pro Woche verteilt sind, wird mit der folgenden Formel berechnet:

[U x 5 x (D + V + G)] / (D x M x W).

Das Arbeitsvolumen der Teilzeitarbeitnehmer entspricht der Summe der Arbeitsvolumen aller Teilzeitarbeitnehmer.

D ist die Summe von:

- den Tagen und halben Tagen, an denen tatsächlich gearbeitet wird; wenn die wöchentliche Arbeit des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals über weniger als fünf Tage mit jeweils mehr als acht Stunden pro Tag verteilt ist, ist diese Zahl das Ergebnis der Teilung der tatsächlich im Quartal geleisteten Arbeitsstunden durch acht; wenn dieser Quotient ein Bruch ist, wird auf die höhere Einheit aufgerundet;
- den Tagen und halben Tagen, an denen nicht tatsächlich gearbeitet wird und für die Beiträge auf den Lohn berechnet werden;
- den Ausgleichstagen, die kraft des Gesetzes über die Arbeitszeit gewährt werden und welche die Verkürzung der Arbeitszeit auf einen Durchschnitt von vierzig Stunden oder eine Zeit von weniger als vierzig Stunden bezwecken;
- den Tagen von jeder Woche mit fünf Arbeitstagen, an denen nicht gearbeitet wird, wenn die wöchentliche Arbeit des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals einmal über fünf und dann über mehr als fünf Tage verteilt ist.

Die Tage, die durch die folgenden Entschädigungen gedeckt werden, kommen jedoch nicht in Betracht:

- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit einer unzureichenden Kündigungsfrist (bei einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit) oder vor Beendigung der Vertragslaufzeit oder der Beendigung der Arbeit (bei einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit oder für eine deutlich beschriebene Arbeit);
- die Entschädigungen im Sinne der Artikel 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für Personalvertreter in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für Kandidaten für diese Ämter;
- die Entschädigungen kraft Artikel 20 des Tarifvertrags, der am 24. Mai 1971 über das Statut der Gewerkschaftsvertretung des Personals der Unternehmen geschlossen wurde;
- die Entschädigung, die durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird.

U sind die Stunden, die mit den Tagen unter D übereinstimmen.

V sind die Tage und halben Tage, an denen die Arbeit wegen Jahresurlaubs stillgelegt wird, auf den die Handarbeiter in Anwendung der Gesetze über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer Anspruch haben, diese Tage werden in Höhe der Anzahl der Tage mit normaler Aktivität berücksichtigt.

G sind die Tage, die beim LSS als gleichgesetzte Tage gemeldet werden, mit Ausnahme der Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen, in Anwendung von Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

W ist die Zahl der Kalendertage eines Kalenderquartals, mit Ausnahme der Samstage und Sonntage.

M ist die durchschnittliche wöchentliche Anzahl der Arbeitsstunden eines Vollzeitarbeitnehmers, der im Unternehmen oder ansonsten im Sektor die gleiche Art von Arbeit wie der Teilzeitarbeitnehmer durchführt.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2105 Es handelt sich hier um die Personen, die infolge der Einführung der Viertagewochenregelung aus arbeitsorganisatorischen Gründen eingestellt wurden.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2106 Für jeden Arbeitnehmer, der infolge der Einführung der Viertagewochenregelung eingestellt wird,

umfasst die Ermäßigung die Befreiung von der Bezahlung eines Prozentsatzes der Arbeitgeberbeiträge, die sich auf die folgenden Regelungen beziehen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung beträgt 100 % für eine Frist von acht Quartalen, die dem Quartal folgt, in dem der Tarifvertrag oder die Vereinbarung genehmigt wurde.

Sie beträgt 85 % in den vier Quartalen, die den oben genannten acht Quartalen folgen;

sie beträgt 70 % vom fünften bis zum achten Quartal, die den oben genannten acht Quartalen folgen;

sie beträgt 55 % vom neunten bis zum zwölften Quartal, die den oben genannten acht Quartalen folgen;

sie beträgt 40 % vom dreizehnten bis zum sechzehnten Quartal, die den oben genannten acht Quartalen folgen;

sie beträgt 25 % vom siebzehnten bis zum zwanzigsten Quartal, die den oben genannten acht Quartalen folgen.

Die Beitragsermäßigung kann höchstens 1.239,47 EUR pro Quartal pro zusätzlich eingestellten Vollzeitarbeitnehmer betragen und kann höchstens für eine Anzahl zusätzlicher Arbeitsplätze gewährt werden, die 25 % der Anzahl der Arbeitnehmer entspricht, die im betreffenden Quartal in die Viertagewochenregelung wechselt.

Für Teilzeitarbeitnehmer wird der Betrag in Höhe von 1.239,47 EUR anteilig in Abhängigkeit von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

D. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.2107 Diese Ermäßigung kann für denselben Arbeitnehmer mit der strukturellen Ermäßigung und der 'sozialen Maribel'-Ermäßigung kumuliert werden. Die gleichzeitige Anwendung der verschiedenen Ermäßigungen kann nie zur Folge haben, dass dem Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge gewährt wird, die größer ist als der Betrag der für die oben genannten Regelungen geschuldeten Beiträge.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2108 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen. Da dies eine sehr besondere Ermäßigung betrifft, können die Arbeitgeber, die diese Ermäßigung anwenden, das LSS, Direktion für Sonderanwendungen, im Zusammenhang mit weiteren Informationen zur Berechnungsweise kontaktieren.

K A P I T E L 2 2

Die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen

3.4.2201 Durch Königlichen Erlass vom 3. Mai 1999 wurde ab dem 5. Juni 1999 eine Befreiung von bestimmten Arbeitgeberbeiträgen für Arbeitgeber eingeführt, die Arbeitnehmer einstellen, für die sie eine durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung bezahlte Wiedereingliederungsleistung bekommen.

Ein Königlicher Erlass vom 11. Juli 2002 bestimmt, dass die Befreiung auch für Arbeitgeber gilt, die bestimmte Arbeitnehmer einstellen, die Recht auf Eingliederung in die Gesellschaft haben.

Ein Königlicher Erlass vom 14. November 2002 bestimmt, dass diese Befreiung auch für Arbeitgeber gilt, die bestimmte Arbeitnehmer einstellen, die zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf Sozialhilfe haben.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2202 Dabei handelt es sich um:

- die sozialen Werkstätten, die zum Paritätischen Ausschuss für beschützende und dsoziale Werkstätten gehören;
- Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1 des Königlichen Erlasses vom 30. März 1995 zur Ausführung von Kapitel II von Titel IV des Gesetzes vom 21. Dezember 1994 über soziale Bestimmungen für Eingliederungsbetriebe;
- die Arbeitgeber, die Initiativen im Zusammenhang mit Eingliederungswirtschaft treffen, im Sinne von Artikel 59, Absatz 1 des Gesetzes vom 26. März 1999 über den Belgischen Aktionsplan für Beschäftigung 1998.
- die sozialen Immobilienagenturen (Agences Immobilières Sociales) im Sinne der Verfügung des Rates der Brüsseler Hauptstädtischen Region vom 12. Februar 1998 zur Gründung sozialer Immobilienagenturen sowie im Sinne des Erlasses vom 19. November 1998;
- die Agenturen zur Vermittlung von Sozialwohnungen im Sinne des durch den Erlass vom 13. Dezember 2001 abgeänderten Erlasses der Wallonischen Regierung vom 17. März 1999 über die Zulassung von Agenturen zur Vermittlung von Sozialwohnungen;
- die sozialen Immobilienagenturen im Sinne des Erlasses der Flämischen Regierung vom 21. Oktober 1997 über die Bestimmung der Zulassungs- und Bezuschussungsbedingungen für soziale Immobilienagenturen;
- die öffentlichen Immobiliengesellschaften im Sinne der Verfügung des Rates der Brüsseler Hauptstädtischen Region vom 9. September 1993 über die Änderung des Wohnungscodes für die Brüsseler Hauptstädtische Region und über den Sektor der Sozialwohnungen;»
- die sozialen Wohnungsgesellschaften im Sinne des Erlasses des Flämischen Rates vom 15. Juli 1997 über den flämischen Wohnungscode;
- die öffentlichen Wohnungsgesellschaften im Sinne des Erlasses des Rates der Wallonischen Region vom 29. Oktober 1998 über den wallonischen Wohnungscode;
- die kraft des durch Erlass der Flämischen Regierung vom 6. Juli 2001 und 7. Dezember 2001 abgeänderten Erlasses der Flämischen Regierung vom 8. September 2000 über ein Impuls- und Unterstützungsprogramm für die Mehrwertgesellschaft zugelassenen Eingliederungsunternehmen und Eingliederungsabteilungen.

Sie müssen über eine durch den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung ausgestellte Bescheinigung verfügen, aus der hervorgeht, dass sie als Arbeitgeber im Rahmen der sozialen Eingliederungswirtschaft in Betracht kommen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2203 Es handelt sich hier um Arbeitnehmer, die bei ihrer Einstellung gleichzeitig:

- seit mindestens 60 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosen- oder Warteunterstützung erhalten oder sich in einem damit gleichgesetzten Zustand befinden;
- höchstens den Abschluss einer Sekundarausbildung I oder ein damit gleichgesetztes Zeugnis besitzen;
- mit einem schriftlich festgelegten Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbtagsstelle vorsieht.

Diese Arbeitnehmer müssen über ein durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ausgestelltes Formular verfügen.

Es handelt sich auch um Arbeitnehmer, die bei ihrer Einstellung gleichzeitig:
- Anspruch auf Eingliederung in die Gesellschaft oder Sozialhilfe haben;
- mit einem schriftlich festgelegten Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbtagsstelle vorsieht.

Für diese letzte Arbeitnehmerkategorie muss der Arbeitgeber dem ÖHSZ den Beweis zuleiten, dass er tatsächlich zu einer Arbeitgeberkategorie gehört, die für die Beitragsbefreiung in Betracht kommt.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2204 Zusätzlich zur durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung bezahlten Wiedereingliederungsleistung erhält der Arbeitgeber eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen:
- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2205 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung wird diese Angaben an das LSS weiterleiten; der Arbeitgeber muss deshalb dem LSS oder seinem zugelassenen Sozialsekretariat keine Bescheinigung zuleiten.

K A P I T E L 2 3

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für Arbeitnehmer mit niedrigen Verdiensten

3.4.2301 Von 1. Januar 2000 bis 31. Dezember 2003 tritt eine Regelung zur Ermäßigung der **Arbeitnehmerbeiträge** mit dem Ziel in Kraft, Arbeitnehmern mit niedrigen Verdiensten einen höheren Nettolohn zu garantieren, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen.

A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.2302 Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeiter nicht in Betracht:
- anerkannte Lehrlinge;
- Industrielehrlinge;
- Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag;
- Teilzeitschulpflichtige;
- Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- Ärzte in der Ausbildung zum Facharzt.

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen deshalb auch nicht für die Ermäßigung in Betracht.

2. Praktische Anwendung der Ermäßigung

3.4.2303 Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich allmählich verringert, abhängig von der Zahlung eines höheren Lohns. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab.

Wenn der Lohn nicht monatlich, sondern beispielsweise jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen, usw. ausgezahlt wird, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinanderfolgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende jedes Vertrags oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2304 Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung umfasst drei Schritte.
- Zunächst wird der Referenzmonatslohn des Arbeitnehmers bestimmt.
- Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung.
- Zum Schluss wird der Betrag der Ermäßigung festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

3.4.2305 Den Referenzmonatslohn (S) können Sie direkt aus dem Bruttolohn des Arbeitnehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht (W). Dabei wird folgendes nicht berücksichtigt:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6);
- das Weihnachtsgeld bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem das Weihnachtsgeld normalerweise ausgezahlt wird.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J = D.

wobei:

- J = die Zahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden.

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J kleiner als D ist.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen gilt:

S = W

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

S = (W/J) x D

Der Bruch **W/J** wird auf den nächsten Eurocent abgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

S = (W/H) x U

Der Bruch **W/H** wird auf den nächsten Eurocent abgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

wobei:
- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Arbeitnehmer, die ein zugelassenes Zeitarbeitbüro einstellt, um sie Entleihern zu überlassen.

b) Hinweise

1. Für Arbeitnehmer, die in einer Regelung der Arbeitszeitverkürzung arbeiten (siehe Besprechung in Kapitel 18 - kollektive Arbeitszeitverkürzung und Kapitel 21 - Viertagewoche), für die eine besondere Beitragsermäßigung gilt, wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro Monat verringert.

2. Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie - nur für die Anwendung dieser Ermäßigung - alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

3.4.2306 Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab 01.06.01 gelten:

Angestellte	
S (Referenzmonatsgehalt zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< 876,90	0
> = 876,90 und < = 1.147,70	81,80
> 1.147,70 und < = 1.366,91	81,80 - (0,3732 x (S - 1.147,70))
> 1.366,91	0

Arbeiter	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< 876,90	0
> = 876,90 und < = 1.147,70	88,35
> 1.147,70 und < = 1.366,91	88,35 - (0,4030 x (S - 1.147,70))
> 1.366,91	0

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit abgerundet (Eurocent).

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab 1. Februar 2002 gelten:

Angestellte	
S (Referenzmonatsgehalt zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 und < = 1.170,64	81,80
> 1.170,64 und < = 1.394,25	81,80 - (0,3658 x (S - 1.170,64))
> 1.394,25	0

Arbeiter	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 und < = 1.170,64	88,35
> 1.170,64 und < = 1.394,25	88,35 - (0,3951 x (S - 1.170,64))
> 1.394,25	0

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit abgerundet (Eurocent).

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab 01.01.03 gelten:

Angestellte	
S (Referenzmonatsgehalt) zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 und < = 1.170,64	95,00
> 1.170,64 und < = 1.509,17	95,00 - (0,2806 x (S – 1.170,64))
> 1.509,17	0

Arbeiter	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 und < = 1.170,64	102,60
> 1.170,64 und < = 1.509,17	102,60 - (0,3031 x (S – 1.170,64))
> 1.509,17	0

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit abgerundet (Eurocent).

3. Bestimmung des Betrags der Ermäßigung (P)

3.4.2307 **Für Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen** entspricht der Betrag der Ermäßigung (P) R.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer wird der Betrag der Ermäßigung in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat bestimmt.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

P= (J/D) x R

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalen abgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

P= (H/U) x R

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalen abgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Pro Arbeitnehmer darf die Gesamtsumme der Ermäßigung nicht mehr als 929,60 EUR für das Jahr 2000 und 981,66 EUR pro Kalenderjahr ab 2001 betragen.

C. BEISPIELE

3.4.2308 Nachstehend finden Sie die Zahlen, die seit dem 1. Juni 2001 gelten.

Beispiel 1: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** einen Bruttolohn in Höhe von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatslohn (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 abgerundet

auf zwei Dezimalen), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR,** nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 (= 19/22 abgerundet auf zwei Dezimalen) x 56,41.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51) einbehält.

Beispiel 2: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** einen Bruttolohn in Höhe von **745,00 EUR** (zu 100 %). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage mit normaler tatsächlicher Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich 49,67 (= 745,00/15), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 (= 15/22 abgerundet auf zwei Dezimalen) x 88,35.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %), sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08) einbehält.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2309 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Von der Website des LSS (http://www.rsz.fgov.be) können Sie auch ein Programm zur Berechnung dieser Ermäßigung herunterladen.

K A P I T E L 2 4

Erste Arbeitsstellen (Jobs für Anfänger)

3.4.2401 Das Gesetz vom 24. Dezember 1999 über Beschäftigungsförderung regelt die Verpflichtung, Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einzustellen.

Nachstehend werden nur die Beitragsermäßigungen erörtert, die mit der Einstellung von Arbeitnehmern mit einem Erstbeschäftigungsvertrag verbunden sind. Für alle Informationen bezüglich der Zahl der einzustellenden Jugendlichen und der Kategorien, zu denen sie gehören müssen, wenden Sie sich bitte an den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung (Website http://www.meta.fgov.be).

Achtung : Für die Anwendung sonstiger Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung, bei denen eine Periode der Arbeitslosigkeit oder Eintragung als Arbeitssuchender erforderlich ist, zählt nur die Beschäftigung wenig qualifizierter Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsvertrag als Periode einer Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Arbeitslosenunterstützung oder als Periode einer Eintragung als Arbeitssuchender.

A. ERMÄSSIGUNG FÜR DIE EINSTELLUNG WENIG QUALIFIZIERTER JUGENDLICHER

3.4.2402 Der Arbeitgeber, der einen wenig qualifizierten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt, kann unter bestimmten Bedingungen eine Beitragsermäßigung für diesen Jugendlichen erhalten.

Der Erstbeschäftigungsvertrag muss schriftlich abgefasst sein und der Arbeitgeber muss innerhalb von dreißig Tagen eine Kopie dieses Vertrags an den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung weiterleiten. Wenn der Arbeitgeber die Kopie nach dieser dreißigtägigen Frist weiterleitet, zählt der Erstbeschäftigungsvertrag erst ab dem Datum, an dem der FÖD die Kopie erhält. Die Ermäßigung der Beiträge gilt gleichfalls ab diesem Datum.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.2403 Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Ermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.2404 Es handelt sich um wenig qualifizierte Jugendliche, die zumindest mit einem Halbtagsvertrag beschäftigt werden, mit denen ein Erstbeschäftigungsvertrag abgeschlossen wurde. Dabei spielt es keine Rolle, ob dieser Vertrag mit einer Ausbildung ergänzt wird oder nicht.

Mit einem wenig qualifizierten Jugendlichen ist ein Jugendlicher gemeint, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt.

3. Bedingungen für die Gewährung der Ermäßigung

3.4.2405 Die Ermäßigung hängt vom Prozentsatz der Erstbeschäftigungsverträge in Bezug auf den Personalbestand des zweiten Quartals des vorigen Jahrs ab, der in Vollzeitäquivalenten berechnet wird.

a) Berechnung des Personalbestands im zweiten Quartal des vorigen Jahres

3.4.2406 Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für das zweite Quartal des vorigen Jahrs berechnet wird, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche der einzelnen Arbeitnehmer.

Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem zweiten Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein VZÄ-Bruch berechnet werden.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt folgendes:

VZÄ-Bruch = Y1: T

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

VZÄ-Bruch =Z1: (U x E)

wobei:

Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscodes 1,3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um

- die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters (Leistungscode 72);
- die Tage mit Streik/Aussperrung (Leistungscode 21);
- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden und Nachholtage im Baugewerbe (Leistungscode 12).

Z1 = die Anzahl der Stunden, die mit Y1 übereinstimmt;

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson;

E = 13, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht E der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal;

T = E multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Der **VZÄ**-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag werden bei der Berechnung des Personalbestands für das zweite Quartal des vorigen Jahres nicht berücksichtigt.

Bei der Bestimmung des Personalbestandes für das zweite Quartal 1999 kommen Praktikanten, Jugendliche und damit gleichgesetzte Personen, die gemäß dem Königlichen Erlass Nr. 230 eingestellt wurden, nicht in Betracht.

Folgende Personen kommen genauso wenig für die Bestimmung des Personalbestandes für das zweite Quartal des vorigen Jahrs in Betracht: Personen, die im Laufe des zweiten Quartals des Jahrs vor dem Jahr, in dem die Verträge, die zwischen dem Minister für Beschäftigung und Arbeit und den Unternehmen gemäß Artikel 10 des Königlichen Erlasses Nr. 230 geschlossen wurden und die am 1. April 2000 gelten, ablaufen, in Erfüllung dieser Verträge eingestellt werden.

b) Bestimmung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im laufenden Quartal

3.4.2407 Die Zahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag berechnet werden.

Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in Anwendung von Artikel 27, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 entspricht der **VZÄ-Bruch = Y2 : T.**
- Für einen teilzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in Anwendung von Artikel 27, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 entspricht der **VZÄ-Bruch = Z2: (U x E).**
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in Anwendung von Artikel 27, Absatz 1, 2° oder 3° des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 entspricht der **VZÄ-Bruch = Y3: T.**

wobei:

- Y2 = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage
- Z2 = die Anzahl der Stunden, die mit Y2 übereinstimmt
- Y3 = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u.dgl.m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch einen Erstbeschäftigungsvertrag gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch einen Erstbeschäftigungsvertrag gebunden ist, entspricht Y3 deshalb T.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Der **VZÄ**-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet. Die Gesamtsumme der VZÄ-Brüche eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

4. Ermäßigungsbetrag

3.4.2408 Der Arbeitgeber kann Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge pro wenig qualifizierten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag erheben, der für die Ermäßigung in Betracht kommt, und dies in dem Quartal, in dem die Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einen bestimmten Prozentsatz des Personalbestands im zweiten Quartal des vorigen Jahrs erreicht, der in Vollzeitäquivalenten **(VZÄ)** berechnet wird.

a) Kategorie - 3 %

3.4.2409 Für das Quartal, in dem die Anzahl der mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigten Jugendlichen weniger als 3 % des in Vollzeitäquivalenten **(VZÄ)** berechneten Personalbestands im Vergleich zum Personalbestand des zweiten Quartals des vorigen Jahrs beträgt, wird keine Ermäßigung gewährt.

b) Kategorie 3 %

3.4.2410 In dem Quartal, in dem die Zahl der mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigten Jugendlichen 3 % des in Vollzeitäquivalenten **(VZÄ)** berechneten Personalbestands im Vergleich zum Personalbestand des zweiten Quartals des vorigen Jahrs beträgt, kann der Arbeitgeber eine pauschale Ermäßigung in Höhe von 495,79 EUR pro wenig qualifizierten Jugendlichen erhalten, der ein ganzes Quartal vollzeitbeschäftigt ist. Nachstehend wird die Arbeitsweise für die teilzeitlichen oder unvollständigen Leistungen erörtert.

c) Kategorie 3 % +

3.4.2411 In dem Quartal, in dem die Anzahl der mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigten Jugendlichen 3 % des Personalbestands im Vergleich zum Personalbestand des zweiten Quartals des vorigen Jahrs überschreitet, wobei der Personalbestand jeweils in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet wird, kann der Arbeitgeber folgende pauschale Ermäßigungen erhalten:

- 495,79 EUR pro Quartal pro wenig qualifizierten Jugendlichen, der ein vollständiges Quartal vollzeitbeschäftigt war, wenn es sich um Jugendliche handelt, die mitzählen, um die 3 % Norm zu erreichen. Nachstehend wird die Arbeitsweise für die teilzeitlichen oder unvollständigen Leistungen erörtert.
- 1,115,52 EUR pro Quartal pro wenig qualifizierten Jugendlichen, der ein vollständiges Quartal vollzeitbeschäftigt war, wenn es sich um Jugendliche handelt, die nicht mitzählen, um die 3 % Norm zu erreichen. Der Arbeitgeber entscheidet frei, für welche wenig qualifizierten Jugendlichen die pauschale Ermäßigung von 1.115,52 EUR gewährt wird.

d) Kategorie 5 %

3.4.2412 In dem Quartal, in dem die Zahl der mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigten Jugendlichen 5 % des Personalbestands im Vergleich zum Personalbestand des zweiten Quartals des vorigen Jahrs erreicht oder überschreitet, wobei beide jeweils in Vollzeitäquivalenten **(VZÄ)** berechnet werden, kann der Arbeitgeber eine pauschale Ermäßigung in Höhe von 1.115,52 EUR pro wenig qualifizierten Jugendlichen erhalten, der ein ganzes Quartal vollzeitbeschäftigt war. Nachstehend wird die Arbeitsweise für die teilzeitlichen oder unvollständigen Leistungen erörtert.

e) Sonderfall

3.4.2413 Wenn der Arbeitgeber in einem bestimmten Quartal *nur* Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im Sinne von Artikel 27, Absatz 1, 2° und 3° des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 einstellt, muss die Zahl der Jugendlichen, die erforderlich sind, um die 3 % oder 5 % Norm zu erreichen, auf die nächste Einheit abgerundet werden.

f) Teilzeit- oder unvollständige Leistungen

3.4.2414 Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen wird der Betrag der Ermäßigung (495,79 EUR oder 1.115,52 EUR) multipliziert mit dem Bruch X/D.

Für die Teilzeitarbeitnehmer wird der Ermäßigungsbetrag mit Z/(13 x U) multipliziert.

Die Beschreibung von X, D, Z und E finden Sie bei der Erklärung der strukturellen Ermäßigung.

5. Zulässige Kumulationen

3.4.2415 Diese Ermäßigung ist mit der strukturellen Ermäßigung, der Ermäßigung im Rahmen der kollektiven

Arbeitszeitverkürzung und der Ermäßigung im Rahmen der Viertagewochenregelung kumulierbar.

Die gleichzeitige Anwendung dieser Vorteile muss nicht auf Ebene der Arbeitnehmer, sondern der des gesamten Unternehmens betrachtet werden.

Das heißt, dass der Arbeitgeber den Betrag der hier erörterten Ermäßigung verringern muss, wenn er feststellt, dass die Gesamtsumme aller Ermäßigungen die Beiträge für die untenstehenden Regelungen überschreitet:

- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch den Arbeitgeber geschuldet wird, der am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- den Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie die für den Jahresurlaub für Arbeiter, bezahlten Bildungsurlaub, Betriebsschließung, Existenzsicherung, usw.

6. Bestimmung des Ermäßigungsbetrags durch das LSS

3.4.2416 Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS anhand der Daten bestimmt, über die es am Ende des dritten Quartals verfügt, das dem Quartal folgt, für das der Arbeitgeber die Ermäßigung beantragt.

Nach der Berechnung liegen die Ermäßigungen endgültig fest.

Allerdings wird das LSS nachträglich noch eine Regulierung vornehmen, wenn sich herausstellt, dass die Berechnung falsch war, weil sie auf einer unvollständigen Erklärung basierte und dass in Wirklichkeit:

- der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt, einen bestimmten Prozentsatz von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in einem bestimmten Quartal zu beschäftigen;
- die Ermäßigung nicht gewährt werden kann, weil der Erstbeschäftigungsvertrag nicht gültig oder falsch ist oder nicht zu einer Ermäßigung berechtigt.

7. Zu erledigende Formalitäten

3.4.2417 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Im Falle eines Ausschlusses bestimmter Arbeitnehmer aus dem Personalbestand aufgrund von Artikel 10 oder 10 bis des Königlichen Erlasses Nr. 230 müssen die Namen dieser Arbeitnehmer sowie die jeweiligen Beweisstücke an das LSS weitergeleitet werden. Dies ist nur erforderlich, wenn eine Ermäßigung für wenig qualifizierte Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beantragt wird.

B. ERMÄSSIGUNG FÜR ARBEITNEHMER, DIE NACH ABLAUF DES ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRAGS IM DIENST BLEIBEN

3.4.2418 Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach Ablauf des Erstbeschäftigungsprogramms weiter beschäftigt, kann er für diesen unter bestimmten Bedingungen eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge beanspruchen.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.4.2419 Alle Arbeitgeber, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, können für diese Ermäßigung in Betracht kommen, ungeachtet der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.4.2420 Dies betrifft Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber nach Ablauf des Erstbeschäftigungsvertrags weiterhin mit einem schriftlich aufgesetzten, unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt.

Der Erstbeschäftigungsvertrag muss zum jeweils vorgesehenen Zeitpunkt ablaufen (in den meisten Fällen deshalb mindestens zwölf Monate nach dessen Inkrafttreten). Diese Ermäßigung wird folglich nicht gewährt, wenn der Arbeitgeber den Erstbeschäftigungsvertrag vorzeitig auflöst und den Jugendlichen mit einem normalen Arbeitsvertrag einstellt.

3. Bedingungen für die Gewährung der Ermäßigung

3.4.2421 Der Arbeitgeber kommt für die Ermäßigung in Betracht, wenn er den Verpflichtungen im Rahmen der Erstbeschäftigungsverträge nachkommt.

Die Einstellung des Arbeitnehmers nach Ablauf des Erstbeschäftigungsvertrags soll außerdem zu einer Zunahme des Personalbestands im Vergleich zum Personalbestand im zweiten Quartal des vorigen Jahres führen.

Der Personalbestand im zweiten Quartal des vorigen Jahres und derjenige in dem Quartal, für das der Arbeitgeber die Ermäßigung beantragt, werden in Vollzeitäquivalenten **(VZÄ)** berechnet. Die Berechnung erfolgt auf ähnliche Weise wie die für die Ermäßigung im Rahmen der Einstellung wenig qualifizierter Jugendlicher mit einem Erstbeschäftigungsvertrag, mit dem Unterschied, dass die zwei letzten Kategorien - Artikel 10 und 10 bis des Königlichen Erlasses Nr. 230 - bei der Berechnung des Personalbestands mitzählen.

4. Vorteilsbetrag

3.4.2422 Im Jahr (gerechnet von Tag zu Tag), das dem Erstbeschäftigungsvertrag folgt, kann der Arbeitgeber eine Ermäßigung in Höhe von 10 % des Bruttolohns des Arbeitnehmers (zu 108 % für die Handarbeiter) beanspruchen.

Wenn ein Arbeitnehmer in der Periode entlassen wird, in der der Arbeitgeber für ihn die Beitragsermäßigung anwendet und wenn der Arbeitnehmer Recht auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung auf diese Entschädigung nicht angewandt werden.

Wenn der Erstbeschäftigungsvertrag im Laufe eines Quartals abläuft und stattdessen ein normaler Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, hat der Arbeitgeber einerseits weiterhin Anspruch auf Ermäßigung für wenig qualifizierte Jugendliche im Verhältnis zur Beschäftigung im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags. Zur Bestimmung der erforderlichen Mindestleistungen, um Anspruch auf die strukturelle Ermäßigung während der Laufzeit des Erstbeschäftigungsvertrags erheben zu können, zählt jedoch die vollständige Beschäftigung in diesem Quartal. Die Ermäßigung in Höhe von 10 % wird andererseits anteilig auf die Beschäftigung nach Ablauf des Erstbeschäftigungsvertrags berechnet.

5. Zulässige Kumulationen

3.4.2423 Die Ermäßigung in Höhe von 10 % ist für denselben Arbeitnehmer mit bestimmten anderen

Beitragsermäßigungen, wie dem Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende, kumulierbar. Die gleichzeitige Anwendung von mehr als einer Ermäßigung darf nicht zur Folge haben, dass die Gesamtsumme aller Ermäßigungen für denselben Arbeitnehmer während der Ermäßigungsperiode 10 % mehr als die Gesamtsumme der Beiträge beträgt, die für folgende Regelungen geschuldet wird:

- bei Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- die Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch den Arbeitgeber geschuldet wird, der am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte;
- bei Kindergeld;
- für Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- den Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung in Höhe von 10 % ist für denselben Arbeitnehmer nicht mit der strukturellen Ermäßigung und der 'sozialen Maribel'-Ermäßigung kumulierbar.

6. Zu erledigende Formalitäten

3.4.2424 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermäßigung in Höhe von 10 % zum ersten Mal anwendet, leitet er eine Kopie des unbefristeten Arbeitsvertrags an entweder sein zugelassenes Sozialsekretariat oder das LSS weiter.

K A P I T E L 2 5

Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche

3.4.2501 Das Gesetz vom 10. August 2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard führt in Kapitel II eine Pauschalermäßigungsregelung für Sozialversicherungsbeiträge ein. Das System ist auf Arbeitgeber anwendbar, deren Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2003 in eine 38-Stunden-Wochenregelung wechselten, wenn diese Arbeitszeit am 31. Dezember 2000 noch 39 Stunden pro Woche betrug.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2502 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich von Kapitel III, Abschnitt II des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 fallen. Es handelt sich deshalb hauptsächlich um Arbeitgeber aus dem Privatsektor.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2503 Es betrifft Vollzeitarbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit am 31. Dezember 2000 noch 39 Stunden betrug und die vor dem 1. Januar 2003 in eine 38-Stunden-Wochenregelung wechselten. Der Wechsel muss im Rahmen eines vor dem 1. Januar 2003 geschlossenen Tarifvertrags oder - in Ermangelung dessen - im Rahmen einer Arbeitsordnung erfolgen, die am selben Datum gültig ist. Der Wechsel in die 38-Stunden-Wochenregelung ist unumkehrbar.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2504 Die Ermäßigung ist pauschal. Sie bezieht sich auf die Grundarbeitgeberbeiträge und wird in einem einzigen Male pro Arbeitnehmer im Laufe des Quartals gewährt, das dem Wechsel in die 38-Stunden-Wochenregelung folgt. Die Ermäßigung gilt für alle Arbeitnehmer (der betreffenden Arbeitnehmerkategorie), die am letzten Tag des Quartals der Gewährung im Dienst sind.

Ausnahmsweise kann die Ermäßigung in einem anderen Quartal - nämlich im vierten Quartal 2001 - gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2001 in Kraft trat. Als Bedingung in diesem Fall gilt allerdings, dass der Tarifvertrag nach dem 1. Januar 2001 abgeschlossen und dass die Arbeitsordnung nach diesem Datum angepasst wurde.

In Abhängigkeit vom Datum, an dem der Wechsel in die 38-Stunden-Wochenregelung erfolgt, beträgt die Ermäßigung:

- 148,74 EUR, wenn die Arbeitszeitverkürzung zwischen dem 1. Januar 2001 und dem 30. September 2001 in Kraft tritt;
- 123,95 EUR, wenn die Arbeitszeitverkürzung im vierten Quartal 2001 in Kraft tritt;
- 100 EUR, wenn die Arbeitszeitverkürzung im ersten Quartal 2002 in Kraft tritt;
- 75 EUR, wenn die Arbeitszeitverkürzung im zweiten Quartal 2002 in Kraft tritt;
- 50 EUR, wenn die Arbeitszeitverkürzung im dritten Quartal 2002 in Kraft tritt.
- 25 EUR, wenn die Arbeitszeitverkürzung im vierten Quartal 2002 in Kraft tritt;

Die Verkürzung der Arbeitszeit kann auch in verschiedenen Stufen erfolgen. Wenn der Wechsel von der 39- in eine 38-Stunden-Wochenregelung in mehreren Stufen erfolgt - beispielsweise von 39 Stunden über 38,5 Stunden zu 38 Stunden pro Woche - erhält der Arbeitgeber die Ermäßigung in dem Quartal, das dem Wechsel in die 38-Stunden-Wochenregelung folgt. Wenn der Wechsel in die 38-Stunden-Wochenregelung zu verschiedenen Zeitpunkten für verschiedene Personalkategorien erfolgt, wird auch die Ermäßigung in Abhängigkeit von dem Quartal gewährt, in dem diese bestimmte Personalkategorie in die 38-Stunden-Wochenregelung wechselt.

Die Gewährung der Ermäßigung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2505 Arbeitgeber, auf die ein zwischen dem 1. Januar 2001 und dem 30.06.01 geschlossener Tarifvertrag anwendbar ist, der eine Arbeitszeitverkürzung vorsieht, die Gegenstand einer zwischen beiden Terminen angewandten Änderung der Arbeitsordnung war, müssen in einer Bekanntgabe an die Inspektion der Sozialgesetze (gemäß dem als Anlage II zum Ministerialerlass vom 1. Oktober 2001 veröffentlichten Modell) folgende Angaben machen:

- entweder das Datum dieses Tarifvertrags und den zuständigen paritätischen Ausschuss, wenn es sich um einen innerhalb eines paritätischen Ausschusses geschlossenen Tarifvertrag handelt;
- oder die durch die Geschäftsstelle der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung gewährte Eintragsnummer, wenn es sich um einen Tarifvertrag handelt, der außerhalb eines paritätischen Ausschusses geschlossen wurde.

In allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber der Inspektion der Sozialgesetze die Änderung der Arbeitsordnung gemäß dem als Anlage II zum Ministerialerlass vom 1. Oktober 2001 veröffentlichten Modell mitteilen, durch die die Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurde. Die Inspektion der Sozialgesetze teilt anschließend dem Arbeitgeber die Eintragsnummer der Arbeitsordnung schriftlich mit. Das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche darf nicht vor dem Datum liegen, an dem die durch die Inspektion der Sozialgesetze gewährte Eintragsnummer dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde.

Die Arbeitgeber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.2506 Die Beitragsermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche darf mit allen anderen Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge kumuliert werden. Die Ermäßigung darf jedoch den Betrag der Grundarbeitgeberbeiträge, der für einen bestimmten Arbeitnehmer geschuldet wird, nicht überschreiten.

K A P I T E L 2 6

Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche

3.4.2601 Das Gesetz vom 10. August 2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard führt in Kapitel III eine Pauschalermäßigungsregelung für Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber ein, deren Arbeitnehmer in eine durchschnittliche Arbeitsregelung von weniger als 38 Stunden pro Woche wechseln. Der Wechsel muss im Rahmen einer durch die Inspektion der Sozialgesetze eingetragenen Änderung der Arbeitsordnung erfolgen, die eine tatsächliche Arbeitszeitverkürzung von mindestens 1 Stunde unter 38 Stunden pro Woche zur Folge hat.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2602 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über Tarifverträge und paritätische Ausschüsse oder unter den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45, usw.).

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2603 Es betrifft Vollzeitarbeitnehmer sowie Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht gekürzt wird, sondern von denen nur der Lohn infolge der Arbeitszeitverkürzung angepasst wird. Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit tatsächlich gekürzt wird (einige Stunden pro Woche oder über Ausgleichstage), kommen für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2604 Die Ermäßigung ist pauschal. Sie umfasst einerseits eine einmalige Ermäßigung und andererseits eine Folgeermäßigung. Beide werden auf die Grundarbeitgeberbeiträge für den Arbeitnehmer angewandt, der zur Ermäßigung berechtigt hatte.

Die Gewährung der Ermäßigung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt.

1. Einmalige Ermäßigung

3.4.2605 Die einmalige Ermäßigung beträgt 800 EUR pro vollständige Stunde Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche und wird einmalig oder verteilt über 4 Quartale mit jeweils 200 EUR pro Quartal gewährt. Die Ermäßigung gilt für alle Arbeitnehmer (der betreffenden Arbeitnehmerkategorie), die am letzten Tag des Quartals der Gewährung der Ermäßigung im Dienst sind. Die Ermäßigung wird in dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem die Arbeitszeit gekürzt wird oder in den vier Quartalen, die dem Quartal folgen, in dem die Arbeitszeit gekürzt wird, wenn sie in Raten verrechnet wird. Die Maßnahme gilt ab dem 1. Oktober 2001. Der Arbeitgeber, der nach dem 30. September 2001 eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt hat, kann deshalb die einmalige Ermäßigung frühestens bei seiner Meldung für das erste Quartal 2002 beanspruchen.Wenn die Arbeitszeit stufenweise um weniger als eine Stunde gekürzt wird (was über einzelne Änderungen der Arbeitsordnung oder über

eine einzige Änderung festgelegt wird, die eine stufenweise Arbeitszeitverkürzung vorsieht), hat der Arbeitgeber kein Recht auf die einmalige Ermäßigung und deshalb auch nicht auf eine Folgeermäßigung.

Wenn zwischen dem 1. Januar 2001 und dem 30. September 2001 ein Tarifvertrag auf dem Niveau des Sektors bzw. auf Betriebsniveau geschlossen wurde, der eine Änderung der Arbeitsordnung zur Folge gehabt hat, die innerhalb dieser Periode angewandt wurde, wird davon ausgegangen, dass die Arbeitszeitverkürzung im Laufe des vierten Quartals 2001 erfolgte und kann die Ermäßigung im ersten Quartal 2002 beantragt werden.

2. Folgeermäßigung

3.4.2606 Die Folgeermäßigung ist von der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Woche abhängig, sie beträgt:

- 62,50 EUR, wenn die Arbeitszeit auf 37 Stunden pro Woche gekürzt wird;
- 100 EUR, wenn die Arbeitszeit auf 36 Stunden pro Woche gekürzt wird;
- 150 EUR, wenn die Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche gekürzt wird.

Die Folgeermäßigung kann nur gewährt werden, wenn für die definierte Arbeitnehmerkategorie eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurde, für die mindestens ein Arbeitnehmer die einmalige Ermäßigung erhalten hat.

Die Folgeermäßigung kann ab dem dritten Quartal nach dem Quartal beantragt werden, in dem für diese Kategorie die einmalige Ermäßigung gewährt wurde. Die Ermäßigung wird für die Arbeitnehmer der betreffenden Kategorie gewährt, die am Ende des Quartals, für das die Ermäßigung beantragt wird, beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Sie gilt für eine Periode von 10 Jahren ab der ersten Gewährung der Folgeermäßigung für einen Arbeitnehmer der Kategorie und sofern die Arbeitszeitverkürzung vor dem 1. April 2006 eingeführt wird.

Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Gewährung der einmaligen Ermäßigung für die betreffende Kategorie eingestellt werden, sowie Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die einmalige Ermäßigung gewährt wird, eine Vollzeitstelle antreten, haben kein Recht auf die einmalige Ermäßigung, sondern auf die Folgeermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt.

Arbeitnehmer, welche Arbeitnehmer ersetzen, die die einmalige Ermäßigung erhielten, kommen auch für die Folgeermäßigung in Betracht.

3.4.2607 Für Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn infolge der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss und deren Arbeitszeit in keiner Weise gekürzt wird, werden die einmalige Ermäßigung und die Folgeermäßigung anteilig wie folgt berechnet:

B = A x D / V

B = Beitragsermäßigung für das betreffende Quartal

A = Beitragsermäßigung, auf die er als Vollzeitarbeitnehmer Recht haben würde

D = wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers

V = wöchentliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2608 Arbeitgeber, auf die ein zwischen dem 1. Januar 2001 und dem 30. September 2001 geschlossener Tarifvertrag anwendbar ist, der eine Arbeitszeitverkürzung vorsieht, die Gegenstand einer zwischen

beiden Terminen angewandten Änderung der Arbeitsordnung war, müssen in einer Bekanntgabe an die Inspektion der Sozialgesetze (gemäß dem als Anlage II zum Ministerialerlass vom 1. Oktober 2001 veröffentlichten Modell) folgende Angaben machen:

- entweder das Datum dieses Tarifvertrags und den zuständigen paritätischen Ausschuss, wenn es sich um einen innerhalb eines paritätischen Ausschusses geschlossenen Tarifvertrag handelt;
- oder die durch die Geschäftsstelle der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung gewährte Eintragsnummer, wenn es sich um einen Tarifvertrag handelt, der außerhalb eines paritätischen Ausschusses geschlossen wurde.

In allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber der Inspektion der Sozialgesetze die Änderung der Arbeitsordnung gemäß dem als Anlage II zum Ministerialerlass vom 1. Oktober 2001 veröffentlichten Modell mitteilen, durch die die Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurde. Die Inspektion der Sozialgesetze teilt anschließend dem Arbeitgeber die Eintragsnummer der Arbeitsordnung schriftlich mit. Das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung darf nicht vor dem Datum liegen, an dem die durch die Inspektion der Sozialgesetze gewährte Eintragungsnummer dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde.

Der Arbeitgeber muss entscheiden, ob er die Ermäßigung einmalig bzw. gleichmäßig über vier Quartale verteilt verrechnen möchte. Sobald er eine Wahl getroffen hat, ist diese endgültig. Wenn der betreffende Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen sollte, bevor die vier Raten verrechnet wurden, kann der Arbeitgeber keinen Anspruch auf die restliche Summe erheben. Wenn er beim selben Arbeitgeber bleibt, jedoch in eine andere Arbeitnehmerkategorie wechselt, können die restlichen Raten noch von seinen Arbeitgeberbeiträgen abgezogen werden.

Die Arbeitgeber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.2609 Die Beitragsermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche darf mit allen anderen Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge kumuliert werden. Die Ermäßigung darf jedoch den Betrag der Grundarbeitgeberbeiträge, der für einen bestimmten Arbeitnehmer geschuldet wird, nicht überschreiten.

K A P I T E L 2 7

Viertagewochenregelung (2002)

3.4.2701 Das Gesetz vom 10. August 2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard führt in Kapitel III eine Pauschalermäßigungsregelung für die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber ein, deren Arbeitnehmer in eine Viertagewochenregelung wechseln. Mit 'Viertagewochenregelung' ist die Regelung gemeint, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage - drei ganze und zwei halbe Tage - verteilt wird. Der Wechsel muss im Rahmen einer durch die Inspektion der Sozialgesetze eingetragenen Änderung der Arbeitsordnung erfolgen.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2702 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über Tarifverträge und paritätische Ausschüsse oder unter den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Viertagewochenregelung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45, usw.).

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2703 Nur Vollzeitarbeitnehmer, die in die Viertagewochenregelung gewechselt und am letzten Tag des Quartals im Dienst sind, in dem die pauschale Ermäßigung gewährt wird, kommen in Betracht.

Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Gewährung der Ermäßigung für die betreffende Arbeitnehmerkategorie eingestellt werden, sowie Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung gewährt wird, eine Vollzeitstelle antreten, haben kein Recht auf die Ermäßigung.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2704 Die Ermäßigung ist pauschal. Sie umfasst eine einmalige Ermäßigung in Höhe von 400 EUR, die eventuell über 4 Quartale mit jeweils 100 EUR pro Quartal verteilt werden kann. Die Ermäßigung gilt für alle Arbeitnehmer (der betreffenden Arbeitnehmerkategorie), die am letzten Tag des Quartals, in dem die Ermäßigung gewährt wird, im Dienst sind. Die Ermäßigung wird in dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem die Viertagewochenregelung im Unternehmen eingeführt wurde oder in den vier Quartalen, die dem Quartal folgen, in dem die Viertagewochenregelung im Unternehmen eingeführt wurde, wenn sie in Raten verrechnet wird. Die Maßnahme gilt ab 1. Oktober 2001. Der Arbeitgeber, der nach dem 30. September 2001 eine Viertagewochenregelung eingeführt hat, kann deshalb die einmalige Ermäßigung frühestens bei seiner Meldung für das erste Quartal 2002 beanspruchen.

Die Ermäßigung wird auf die Grundarbeitgeberbeiträge des Arbeitnehmers angewandt, der zur Ermäßigung berechtigt hatte.

Die Gewährung der Ermäßigung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2705 Der Arbeitgeber muss der Inspektion der Sozialgesetze die Änderung der Arbeitsordnung gemäß dem als Anlage II zum Ministerialerlass vom 1. Oktober 2001 veröffentlichten Modell mitteilen, durch die die Viertagewochenregelung eingeführt wurde. Die Inspektion der Sozialgesetze teilt anschließend dem Arbeitgeber die Eintragsnummer der Arbeitsordnung schriftlich mit. Das Datum des Inkrafttretens der Viertagewochenregelung darf nicht vor dem Datum liegen, an dem die durch die Inspektion der Sozialgesetze gewährte Eintragsnummer dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde.

Der Arbeitgeber muss entscheiden, ob er die Ermäßigung einmalig bzw. gleichmäßig über vier Quartale verteilt verrechnen möchte. Sobald er eine Wahl getroffen hat, ist diese endgültig. Wenn der betreffende Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen sollte, bevor die vier Raten verrechnet wurden, kann der Arbeitgeber keinen Anspruch auf die restliche Summe erheben. Wenn er beim selben Arbeitgeber bleibt, jedoch in eine andere Arbeitnehmerkategorie wechselt, können die restlichen Raten noch von seinen Arbeitgeberbeiträgen abgezogen werden.

Die Arbeitgeber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.2706 Die Beitragsermäßigung im Rahmen der Viertagewochenregelung darf mit allen anderen Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge kumuliert werden. Die Ermäßigung darf jedoch den Betrag der Grundarbeitgeberbeiträge, der für einen bestimmten Arbeitnehmer geschuldet wird, nicht überschreiten.

K A P I T E L 2 8

Activa-Plan (Belgischer Aktionsplan für Beschäftigung - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen)

3.4.2801 Der Königliche Erlass vom 19. Dezember 2001 zur Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen gewährt Arbeitgebern aus dem Privatsektor und dem öffentlichen Sektor eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei der Einstellung von einem oder mehreren Arbeitssuchenden, die die jeweiligen Bedingungen erfüllen.

Derselbe Königliche Erlass stellt die Bedingungen fest, unter denen der eingestellte Arbeitnehmer eventuell eine Arbeitsunterstützung (Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung) erhalten kann. Nachstehend wird nur die Ermäßigung der Beiträge erörtert, für die Gewährung der Arbeitsunterstützung ist das Landesamt für Arbeitsbeschaffung zuständig.

Diese Ermäßigung gilt für die Dienstantritte ab dem 1. Januar 2002.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.4.2802 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 eingestellt wurden;
- die Gemeinden und Regionen mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die durch Bildungsanstalten eingestellt werden und außer denen, die im Rahmen eines Berufsumschulprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 eingestellt wurden;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die durch Bildungsanstalten eingestellt werden und außer denen, die im Rahmen eines Brufsumschulprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 eingestellt wurden.

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:
- öffentliche Geldinstitute;
- den autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentlichen Anstalten für die Mitglieder des Personals, die sie als Zeitarbeitskräfte einstellen, um sie Entleihern im Hinblick auf die Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24. Juli 1987 über die Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen und Kirchenräte.

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Anstalten kommen in Betracht.

Der Arbeitgeber kommt für die Ermäßigung in Betracht, wenn er den Verpflichtungen im Rahmen der Erstbeschäftigungsverträge nachkommt.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

3.4.2803 Es betrifft Arbeitssuchende, die kraft eines schriftlich verfassten Arbeitsvertrags zumindest eine Halbtagsstelle antreten.

Mit “Arbeitssuchendem” ist der nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint, der als Arbeitssuchender beim regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen ist.

Mit Periode, in der er ein Arbeitssuchender ist, ist die Periode gemeint, in der er als Arbeitssuchender beim regionalen Arbeitsvermittlungsamt gemeldet ist. Bestimmte Perioden werden einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender gleichgesetzt. Die betreffende Entscheidung wird vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung gefällt. Die Perioden einer Gleichsetzung mit einer Eintragung als Arbeitssuchender werden hier nicht erwähnt; die Arbeitgeber können dazu das regionale Amt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung kontaktieren, bei dem der Arbeitssuchende, den sie einstellen möchten, gemeldet ist.

Diese Arbeitssuchenden müssen zu einer der folgenden Kategorien gehören:

3.4.2804

- 1° Der Arbeitssuchende, der:
  - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist;
  - bei Dienstantritt ein Arbeitssuchender ist;
  - im Laufe des Dienstantrittsmonats und der 18 Kalendermonate vor dem Monat des Dienstantritts Arbeitssuchender an mindestens 312 Tagen in der Sechstagewochenregelung war;

3.4.2805

- 2° Der Arbeitssuchende, der:
  - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist;
  - bei Dienstantritt ein Arbeitssuchender ist;
  - im Laufe des Dienstantrittsmonats und der 36 Kalendermonate vor dem Monat des Dienstantritts Arbeitssuchender an mindestens 624 Tagen in der Sechstagewochenregelung war;

3.4.2806

- 3° Der Arbeitssuchende, der:
  - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist;
  - bei Dienstantritt ein Arbeitssuchender ist;
  - im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate vor dem Monat des Dienstantritts Arbeitssuchender an mindestens 156 Tagen in der Sechstagewochenregelung war;

3.4.2807

- 4° Der Arbeitssuchende, der:
  - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist;
  - bei Dienstantritt ein Arbeitssuchender ist;
  - im Laufe des Dienstantrittsmonats und der 18 Kalendermonate vor dem Monat des Dienstantritts Arbeitssuchender an mindestens 312 Tagen war oder der im Laufe des Dienstantrittsmonats und der 36 Kalendermonate vor dem Monat des Dienstantritts Arbeitssuchender an mindestens 624 Tagen war, dies jeweils gerechnet in der Sechstagewochenregelung.

3.4.2808 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:

- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des organisierenden Gesetzes vom 8. Juli 1976 über die ÖHSZ;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode mit einem kombinierten Arbeits-/Ausbildungsvertrag im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495 vom 31. Dezember 1986 über die Einführung eines kombinierten Arbeits- und Ausbildungssystems für junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren und die befristete Ermäßigung der durch den Arbeitgeber für diese Jugendlichen geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge;

- die Periode der Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in Anwendung von Abschnitt VIII, Titel II des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Beschäftigungsförderung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
- der im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsumschulprogramme;
- der an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 8. August 1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28. Dezember 1994 betreffend die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über die berufliche Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen.

3.4.2809 Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem statutarischen Zustand befinden;
- dArbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Wiederbeschäftigungsprogramms im Sinne von Artikel 6, § 1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Anstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die kraft eines auf der Basis eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion eingestellt wurden, hauptsächlich mit dem Ziel, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

3.4.2810 Die Ermäßigung umfasst die Befreiung von einer Bezahlung eines Prozentsatzes der Arbeitgeberbeiträge, die sich auf folgende Regelungen beziehen:
- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Erklärung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie Beiträge zum Jahresurlaub der Arbeiter, Beitrag zum bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge zur Betriebsschließungskasse, Beiträge zur Existenzsicherung usw.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 1 beträgt die Ermäßigung:
- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **50** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 2 beträgt die Ermäßigung:
- **100** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;

- **75** % für die Periode vom fünften bis zum achten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 3 beträgt die Ermäßigung:
- **75** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **50** % für die Periode vom fünften bis zum zwanzigsten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Für Arbeitssuchende der Kategorie 4 beträgt die Ermäßigung:
- **100** % für das Quartal des Dienstantritts und die vier folgenden Quartale;
- **75** % für die Periode vom fünften bis zum zwanzigsten Quartal einschließlich, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

Die Ermäßigung gilt gleichfalls für Kündigungsentschädigungen. Bei dieser Berechnung muss die durch diese Entschädigungen gedeckte Periode berücksichtigt werden. Das heißt, dass der Ermäßigungsprozentsatz nicht unbedingt für die gesamte Kündigungsentschädigung der gleiche ist und dass auf den Teil, der eine Periode außerhalb der Ermäßigungsperiode deckt, keine Ermäßigung berechnet werden kann.

3.4.2811 Wenn ein Arbeitgeber die Vorteile dieser Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, werden zur Bestimmung des Prozentsatzes und der Dauer der Ermäßigung beide Beschäftigungen als eine einzige Beschäftigung betrachtet. Die Periode, die zwischen den Arbeitsverträgen liegt, verlängert die Periode, in der die Vorteile gewährt werden, nicht.

3.4.2812 Wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung zu Lasten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung hat, ist diese Arbeitsunterstützung Teil des Bruttolohns, auf den die Sozialversicherungsbeiträge (und die Lohnsteuer) berechnet werden. Die Arbeitsunterstützung muss vom Nettolohn einbehalten werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.4.2813 Arbeitssuchende, die den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung der Beiträge entsprechen, können beim regionalen Arbeitsamt vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, von dem sie abhängen, eine Arbeitskarte als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seiner Einstellung nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine ID-Nummer bei der Sozialen Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Amt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung spätestens am 30. Tag nach Dienstantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 30 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die bei Dienstantritt des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Beschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Die Arbeitskarte muss innerhalb derselben Frist für die Einstellungen beantragt werden, die beim Ablauf eines Erstbeschäftigungsvertrags (oder in bestimmten anderen Fällen) erfolgen.

Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der

Einreichung betrachtet.

Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:
- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist drei Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils drei Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den gesetzten Bedingungen entspricht.

3.4.2814 Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Arbeitskarte an das LSS weiter.

Der Arbeitgeber muss bei seiner Beantragung der Ermäßigung dem LSS oder seinem zugelassenen Sozialsekretariat keine Bescheinigungen zuleiten. Er muss deshalb nur die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausfüllen.

3.4.2815 Für Einstellungen im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms können Sondermodalitäten gelten. Arbeitgeber, die derartige Arbeitnehmer einstellen, können das Landesamt für Arbeitsbeschaffung kontaktieren, das auch für diese Kategorie von Arbeitnehmern die jeweiligen Angaben dem LSS zuleiten wird.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

3.4.2816 Die Ermäßigung ist kumulierbar mit den Ermäßigungen im Rahmen von:
- der Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche;
- der Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche ;
- der Einführung der Viertagewochenregelung;
- der Ermäßigung um 10 % im Rahmen der Erstbeschäftigungsverträge.

Im Falle einer Kumulation darf die Ermäßigung jedoch den Betrag der Grundarbeitgeberbeiträge, der für einen bestimmten Arbeitnehmer geschuldet wird, nicht überschreiten.

3.4.2817 Die Vorteile des Activa-Plans werden nicht für einen Arbeitnehmer gewährt, der durch denselben Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder eingestellt wird, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Beschäftigungsplans für Arbeitssuchende (laut Königlichem Erlass vom 27. Dezember 1994 zur Ausführung von Kapitel II von Titel IV des Gesetzes vom 21. Dezember 1994 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen) erhalten hat. Dies gilt jedoch nicht für den unbefristeten Arbeitsvertrag, der im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1997 geschlossen wurde.

VIERTE TEIL

RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER ERKLÄRUNGEN

TITEL 1

Richtlinien zum Ausfüllen der Erklärung

K A P I T E L 1

Einleitung

4.1.101 In diesem Teil der allgemeinen Anweisungen wird beschrieben, wie Sie die Quartalsmeldung ausfüllen müssen.

Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Erklärung ausfüllen müssen, sowie die Prinzipien, die auf die Erklärung anwendbar sind. Die folgenden Erklärungen gelten deshalb, ungeachtet der Weise, wie die Meldung erfolgt.

Wie Sie wissen, kann die Meldung auf zwei verschiedene Weisen vorgenommen werden:

Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), können ihre Erklärung über Dateiübertragung einreichen (FTP, Isabel, usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie im Glossar technische Informationen.

Kleinere Arbeitgeber werden ihre Erklärung über eine interaktive Anwendung auf der Portalsite (http://www.socialsecurity.be) einreichen können. Die Anwendung bietet eine Online-Hilfe zum Ausfüllen der Erklärung.

K A P I T E L 2

Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung

A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA

4.1.201 Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dient, um die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die betreffenden Angaben werden gleichfalls durch die verschiedenen Anstalten verwendet, die für die Bezahlung von Leistungen im Rahmen der sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Renten, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Kindergeld und Jahresurlaub für Arbeiter).

Um für diese Vielzahl von Zielen dienen zu können, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitangaben, die die verschiedenen Benutzer der DmfA brauchen, 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.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Richtlinien möglichst korrekt einhalten.

Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen - auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt - kann dies ernsthafte Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003

4.1.202 Das Konzept der dreimonatlichen DmfA basiert auf dem Grundprinzip, dass es keine Personalverzeichnisse und Buchungsrahmen mehr gibt. Alle Angaben werden jetzt auf Ebene des Arbeitnehmers erwähnt. Auch die Berechnung der Beiträge (einschließlich der Sonderbeiträge) erfolgt auf Ebene des Arbeitnehmers.

Ein Arbeitnehmer wird deshalb pro Quartal pro Arbeitgeber nur einmal identifiziert.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen. Es werden jedoch verschiedene Kanäle möglich sein (beispielsweise ein Dateiübertragungssystem (FTP) für diejenigen, die für viele Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer eine Meldung vornehmen müssen oder eine Website-Anwendung für kleine Arbeitgeber).

DIE DMFA IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Arbeitgeber (= LSS-Nummer, ungeachtet dessen, ob es eine oder mehrere Kategoriekennzahlen gibt), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.
- Alle Angaben werden pro Arbeitnehmer gruppiert, der deshalb nur einmal identifiziert wird.
- Pro Arbeitnehmer gibt es eine Arbeitnehmerzeile . Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in den Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (beispielsweise ein Arbeiter wird im Laufe des Jahres Angestellter, ein anerkannter Lehrling wird Arbeiter, der Arbeitgeber ändert seine Aktivität).

- Pro Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere Beschäftigungszeilen (beispielsweise ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50-%-Regelung).

DIE LSS-ERKLÄRUNG VOR 2003 WAR, SEHR SCHEMATISCH DARGESTELLT, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

- Eine Meldung pro Arbeitgeberaktivität (identifiziert durch die Kategoriekennzahl)
- Pro Arbeitgeberaktivität gab es einige Personalverzeichnisse (Arbeiter, Angestellte, Vorruheständler etc.)
- Pro Personalverzeichnis wurden die Arbeitnehmer angegeben
- Für jeden Arbeitnehmer gab es eventuell mehrere Zeilen

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte:

DmfA	**LSS-Erklärung vor 2003**
Eine Meldung pro Arbeitgeber	Eine Meldung pro Arbeitgeberkennzahl
Beiträge werden pro individuellen Arbeitnehmer berechnet	Beiträge werden auf zusammengezählte Angaben in einem Buchungsrahmen berechnet
Ein Arbeitnehmer wird ein einziges Mal gemeldet.	Ein Arbeitnehmer wird pro Personalverzeichnis gemeldet.
Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer,...), wird der Unterschied auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gemacht.	Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer,...), wird der Unterschied in verschiedenen Personalverzeichnissen erwähnt.
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber als Teilzeitarbeiter bis zum 30. April. Ab dem 1. Mai beschäftigt der selbe Arbeitgeber ihn teilzeitlich als Angestellten. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der LSS-Erklärung vor 2003 wird diese Person wie folgt angegeben:

April : Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Löhne und die Leistungen werden im Personalverzeichnis “Arbeiter” angegeben.
Diese Löhne werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Arbeiter) in den Buchungsrahmen übertragen und auf diese Beträge werden dann die Beiträge berechnet.
Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen “Beitragsermäßigungen” verarbeitet.

Mai - Juni: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Löhne und die Leistungen werden im Personalverzeichnis “Geistesarbeiter” angegeben. Es werden zwei Zeilen verwendet, weil die Löhne und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind.
Die Löhne für die gesamte Periode Mai - Juni werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Angestellten) im Buchungsrahmen zusammengezählt und auf diese Gesamtsumme werden die Beiträge berechnet. Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen “Beitragsermäßigungen” verarbeitet.

In der DmfA wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.
Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für seine Leistungen als Arbeiter und eine für die Leistungen als Angestellter (die Beiträge sind nämlich unterschiedlich).
Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Arbeiter (April) werden auf einer einzigen Beschäftigungszeile angegeben. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge (und etwaige Ermäßigungen dieser Beiträge) werden für diese Löhne berechnet.
Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Angestellter (Mai - Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge werden für die gesamte Periode berechnet (die Beiträge sind nämlich die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Angestellter).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von Arbeitnehmerzeilen und innerhalb dieser Arbeitnehmerzeilen von Beschäftigungszeilen .

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

K A P I T E L 3

Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

4.1.301 Jeder Arbeitnehmer wird bei der dreimonatlichen Meldung als Person nur einmal identifiziert. Dies erfolgt im Prinzip auf der Basis seiner Identifikationsnummer für die Soziale Sicherheit.

Pro Arbeitnehmer muss stets eine "**Arbeitnehmerzeile**" benutzt werden.

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 weiter).

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere "**Beschäftigungszeilen"** verwendet werden.

Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben angefordert werden.

A. ARBEITNEHMERZEILE

4.1.302 Wie erwähnt, gibt es pro Arbeitnehmer stets eine Arbeitnehmerzeile.

Nur dann, wenn sich die Arbeitgeberkategorie für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals ändert (d.h., wenn sich die Aktivität des Arbeitgebers im Laufe des Quartals ändert, oder wenn der Arbeitgeber verschiedene Aktivitäten durchführt und der Arbeitnehmer dauernd von der einen zur anderen wechselt) oder wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl ändert (das heißt, wenn sich die Beiträge unterscheiden), müssen Sie mehr als eine Arbeitnehmerzeile erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile angegeben werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge 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.

1. Arbeitgeberkategorie

4.1.303 Mit dieser durch das LSS zugeordneten Kategorieangabe kann zwischen den Arbeitgebern je nach ihren Verpflichtungen in Abhängigkeit von den besonderen Merkmalen unterschieden werden, die typisch für ihre ausgeübte Aktivität sind.

In fast allen Fällen ist dies, weil andere Beitragsprozentsätze anwendbar sind (meistens sektorspezifische Beiträge für Fonds für Existenzsicherheit).

2. Arbeitnehmerkennzahl

4.1.304 Auf der Basis dieser Kennzahlen kann bestimmt werden, welche Beiträge für den Arbeitnehmer geschuldet werden.

Deshalb gibt es verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Angestellte, Arbeiter, Schüler, mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer etc.

3. Beginn- und Enddatum des Quartals

4.1.305 Hier handelt es sich um das Beginn- und das Enddatum des Quartals , die deshalb nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe später) zu verwechseln sind.

Diese Termine beziehen sich stets auf das gesamte Quartal. Das heißt, dass - auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt -, als Beginndatum das Beginndatum des Quartals und nicht das Dienstantrittsdatum angegeben werden.

Das Beginn- und Enddatum fällt in den meisten Fällen mit dem ersten Tag (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) oder dem letzten Tag (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) des bürgerlichen Quartals zusammen. Wenn die durch eine Lohnauszahlung gedeckte Periode nicht mit dem bürgerlichen Monat zusammenfällt (beispielsweise die Arbeitnehmer werden pro Woche, pro 4 Wochen bezahlt usw.) ist mit Beginndatum der erste Tag der Zahlungsperiode gemeint, deren Enddatum in das bürgerliche Quartal fällt. Mit Enddatum ist in diesem Fall der letzte Tag der Zahlungsperiode gemeint, der noch in das bürgerliche Quartal fällt. Wenn diesem letzten Tag aber unmittelbar ein oder mehrere normale Ruhetage folgen, wird der Ruhetag, wenn es kein Sonntag ist, in das Quartal AUFGENOMMEN und wird dies das Enddatum.

Achtung : In Abweichung von dieser Regel endet das vierte Quartal des Jahres stets am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal stets am 1. Januar.

4. Risikoklasse für Arbeitsunfälle

4.1.306 Diese Angabe finden Sie in Ihrer Versicherungspolice. Mit dieser Klasse kann Ihr Versicherer die geschuldete Prämie korrekt berechnen. Sie muss aber nicht in allen Fällen ausgefüllt werden, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer zu einer Risikoklasse gehört, die von der wichtigsten Aktivität des Arbeitgebers abweicht und wenn dies zu einer separaten Tarifierung in der Police geführt hat:

- wenn in der Arbeitsunfallversicherungspolice des Unternehmens für eine Arbeitnehmerkategorie (Angestellte/Arbeiter) nur eine einzige Risikoklasse vorgesehen ist, müssen Sie diese Angabe nicht in die DmfA aufnehmen;
- wenn in der Versicherungspolice für eine Arbeitnehmerkategorie mehrere Risikoklassen vorgesehen sind (beispielsweise sesshafte Angestellte und Vertreter), müssen Sie die Angabe für jeden Arbeitnehmer mitteilen.

Wenn Sie ein Sportverein sind, müssen Sie die Angabe stets für jeden Sportler ausfüllen. Für diese Arbeitnehmerkategorie ist die Angabe auch für die Berechnung des Grundlohns unentbehrlich, wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet.

Diese Angabe wird bei der ersten dreimonatlichen Meldung mitgeteilt, bei der der Arbeitnehmer angegeben wird. Sie wird nicht bei den Meldungen für die folgenden Quartale wiederholt, es sei denn, dass sich die Risikoklasse ändert. Für Arbeitnehmer, die in einem vorigen Quartal den Dienst angetreten haben, wird die Angabe deshalb nicht mitgeteilt, es sei denn, dass sich die Risikoklasse des Arbeitnehmers bleibend in Bezug auf die vorher mitgeteilte Klasse geändert hat.

Wenn sich die Risikoklasse des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals bleibend ändert, geben Sie den Code wieder, der sich auf den Zustand des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals oder am letzten Tag der Beschäftigung in der Eigenschaft der betreffenden Arbeitnehmerzeile bezieht. Der sesshafte Arbeiter, der auf Baustellen arbeitet, wird deshalb als ein “Bauarbeiter” bekannt sein. Ein sesshafter Arbeiter, der ein sesshafter Angestellter wird, wird als sesshafter Arbeiter für die Meldung als Arbeiter und als sesshafter Angestellter für die Meldung als Angestellter bekannt sein.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

Arbeiter:

- **001: Arbeiter ohne Reisen**

Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die während der Arbeitszeit den Arbeitsplatz (Werkstatt, Fabrik u.dgl.m.) nicht verlassen und die deshalb die Infrastruktur und Sicherheits- und Präventionssysteme des Unternehmens nutzen.

- **002: Arbeiter auf der Baustelle**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die keinen festen Beschäftigungsort haben, die aber bei Dritten oder auf Baustellen arbeiten.
- **003: Haushüter**
  Personen vom Typ des Hausangestellten, die durch Privatpersonen (beispielsweise: in einem Appartementhaus) oder von Unternehmen beschäftigt werden und die meistens diverse Vorteile wie Wohnung, Heizung, Elektrizität, usw. erhalten.
- **004: Reinigungs- und Instandhaltungspersonal**
  Personal des Unternehmens, das sich mit dem Reinigen von Büros, Industrieräumen, Werkstätten, usw. oder mit der Instandhaltung und Reparatur des Materials, der Industrieanlagen, sanitären Anlagen, usw. beschäftigen.
- **005: Küchenpersonal**
  Personal des Unternehmens , das in der Kantine arbeitet (Kochen, Bedienen, Abwaschen etc.). Nicht für Hotels und Gaststätten verwenden.
- **006: Fahrer**
  Personalmitglieder des Unternehmens , die sich nicht direkt am Zweck und Gegenstand der Gesellschaft beteiligen und die mit der Beförderung oder der Lieferung von Rohstoffen, (Halb-) Fertigerzeugnissen oder Personen beauftragt sind.

Angestellte:

- **401: Angestellte ohne Reisen**
  Angestellte, die in der Arbeitszeit den Arbeitsplatz nie zu Berufszwecken verlassen.
- **402:** Angestellte mit gelegentlichen Aufträgen außerhalb des Unternehmens. Personen, die bestimmte, nicht repetitive Aufträge außerhalb des Unternehmens erfüllen (höchstens 10 % der Arbeitszeit)
- **403: Angestellte mit regelmäßigen Aufträgen außerhalb des Unternehmens**
  Personen, die regelmäßig Aufgaben außerhalb des Unternehmens erfüllen (11 bis 50 % der Arbeitszeit)
- **404: Vertreter, reisendes Personal, Laufbursche**
  Personen, die zum größten Teil (> 50%) ihre Arbeit außerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Wohnung ausführen. Meistens handelt es sich um kommerzielle oder technisch-kommerzielle Funktionen, aber auch um Laufburschen, Inspektoren, Kranken- und Altenpfleger beim Patienten zu Hause etc.
- **405: Angestellter, der manuelle Arbeit durchführt**
  Personen mit dem Status eines Angestellten, die zu einem wichtigen Teil Arbeit manueller Art erledigen (beispielsweise bestimmte Fleischer in Supermärkten).
- **406: Heimarbeitende Angestellte**
  Sesshafte Angestellte, die ihren Beruf bei sich zu Hause ausüben (oft mit einer Telefon- oder Informatikverbindung mit ihrem Arbeitgeber) und für die deshalb das Unfallrisiko auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz nicht besteht.
- **407: Pflegepersonal:**
  Medizinisches Personal (Arzt, Pfleger usw.) eines Unternehmens, das nicht zum Sektor der Krankenhäuser oder der Gesundheitsanstalten gehört.
- **408: Verkäufer**
  Sesshaftes Personal mit einer kommerziellen Funktion, das meistens mit einem festen Lohn und einer Provision bezahlt wird.
- **409: Fußballer, der dem Status eines bezahlten Sportlers unterliegt.**
- **410: Fußballer, der nicht dem Status eines bezahlten Sportlers unterliegt,**
  mit einem festen Jahresgehalt von 50.000 BEF (1239,47 EUR) oder mehr.
- **411: Fußballer, der nicht dem Status eines bezahlten Sportlers unterliegt,**
  mit einem festen Jahresgehalt von weniger als 50.000 BEF (1239,47 EUR).
- **412: Anderer Sportler als Fußballer.**
  Dieser Code darf nicht für Arbeitgeberkennzahl 070 verwendet werden (= den Belgischen

Radsportverband).

5. Der Begriff des Grenzgängers

4.1.307 Diese Zone muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines **Grenzgängers** hat. Dies ist unter anderem wichtig, weil die Urlaubskassen für Grenzgänger keine Gewerbesteuervorauszahlung auf das Urlaubsgeld einbehalten.

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE

4.1.308 ***Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DmfA ein wichtiges Konzept, weil auf diesem Niveau die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers den verschiedenen Anstalten, die diese Angaben benutzen, bekannt sein müssen.***

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln strikt einhalten.

Wenn die Angaben nicht oder nicht korrekt aufgeteilt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch erhebliche Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Vorteile 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 (beispielsweise 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 unten genannten Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

4.1.309 Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist deshalb - wenn sich das Beschäftigungsverhältnis nicht geändert hat - ein Datum, das vor dem Anfang des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Beginn- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum angeben. Wenn während oder am letzten Tag eines Quartals ein Beschäftigungsverhältnis endet (ein Vollzeitarbeitnehmer wird beispielsweise ein Teilzeitarbeitnehmer), müssen Sie gleichfalls das Enddatum dieser Beschäftigungszeile angeben.

2. Drei wichtige Hinweise

4.1.310 **Kündigungsentschädigungen**

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 Aufteilungsregeln für die Meldung von Kündigungsentschädigungen, die für die früheren LSS-Erklärungen angewandt wurden, gelten weiterhin für die DmfA (der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag gekündigt wird, der Teil, der sich auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahrs bezieht, der Teil, der sich auf jedes der folgenden Kalenderjahre bezieht).

Das Beginn- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Beginn- und Enddatum der durch die Kündigungsentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.03 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Lohn- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2003 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- Zeile 1: Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. von 1. Juli 2003 bis 31. August 2003 (selbstverständlich in der Annahme, dass diese Periode nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- Zeile 2: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.09.03 bis zum 30.09.03,
- Zeile 3: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.10.03 bis zum 31.12.03,
- Zeile 4: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.04 bis zum 31.12.04,
- Zeile 5: die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.05 bis zum 28.02.05 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

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 weiter unten) **in der Erklärung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag ende**t, und dies ungeachtet dessen, ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauf folgende Quartal fällt.

Der Feiertag wird mit anderen Worten so angegeben, als ob er in die normale Beschäftigungsperiode fiele, **ohne dass sich das Enddatum der Beschäftigungszeile ändert.**

Aufeinanderfolgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Wenn sich die verschiedenen Verträge jedoch folgen, **wobei zwischen den Verträgen nur normale Ruhetage liegen** (z.B. bei üblichen Verträgen im Zeitarbeitsektor von Montag bis Freitag), dürfen die Lohn- und Leistungsangaben der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengelegt werden. Dies ist jedoch **nur dann** gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u.a., dass - wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, deren Leistungen in Stunden angegeben werden müssen (Teilzeitbeschäftigte, Saisonarbeiter, Zeitarbeitskräfte,...), - die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson - und nicht nur das Verhältnis zwischen beiden - identisch sein müssen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer eines Zeitarbeitbüros arbeitet mit sieben aufeinanderfolgenden Verträgen von Montag bis Freitag drei aufeinanderfolgende Wochen halbzeitlich in einer 19/38-Stundenregelung pro Woche, anschließend eine Woche in einer 18,5/37-Stundenregelung und schließlich wieder drei Wochen in einer 19/38-Regelung.

In diesem Fall müssen Sie drei Beschäftigungszeilen verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsangaben der ersten drei Wochen, eine für die Angaben der vierten Woche und schließlich eine für die Angaben der drei letzten Wochen.

3. Nummer des paritätischen Ausschusses

4.1.311 Dies ist die Nummer des paritätischen Ausschusses, zu dem der **Arbeitnehmer** für die Leistungen gehört, die auf dieser Beschäftigungszeile angegeben werden.

Wenn der Arbeitnehmer zu keinem einzigen paritätischen Ausschuss gehört, tragen Sie “999” ein. Eine überarbeitete offizielle Liste der paritätischen Ausschüsse und der Unterausschüsse wird jedes Jahr im Belgischen Gesetzblatt veröffentlicht.

Hinweis: Es ist selbstverständlich möglich, dass eine Änderung eines paritätischen Ausschusses mit einer Änderung der Arbeitgeberkennzahl einhergeht (weil ein anderer Beitragsprozentsatz anwendbar wird). In diesem Fall muss man, wie oben erläutert, die Angaben auf zwei verschiedenen Arbeitnehmerzeilen wiedergeben.

Wenn sich herausstellen sollte (beispielsweise nach einer Untersuchung vor Ort), dass für einige vergangene Quartale eine falsche Nummer eines paritätischen Ausschusses mitgeteilt wurde, müssen diese Quartale geändert werden. Weil die Zugehörigkeit zu einem bestimmten paritätischen Ausschuss jedoch oft mit sektorspezifischen Beiträgen zusammenhängt (siehe vorigen Absatz), die ihrerseits zu durch sektorale Kassen bezahlten Vorteilen führen (Weihnachtsgeld, Ergänzungsentschädigungen bei Arbeitslosigkeit, usw.), bleibt in derartigen Fällen die rückwirkende Kraft auf das Quartal begrenzt, in dem der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Korrektheit des paritätischen Ausschusses in Frage gestellt wurde. Auf diese Weise wird die Rückerstattung von “unberechtigterweise” genutzten Vorteilen soweit wie möglich vermieden.

Besondere Arbeitsweise für den paritätischen Unterausschuss 305.02: Die Arbeitgeber, die zum paritätischen Unterausschuss 305.02 gehören (Gesundheitsfürsorge mit Ausnahme von Krankenhäusern) müssen die jeweils folgende Unterteilung des paritätischen Unterausschusses benutzen.

Nr. des Paritätischen Ausschusses	Arbeitgeber
305.02.01	Die Altenheime, die Erholungs- und Pflegeheime, die Tagespflegezentren und die Zentren für Tagesbetreuung.
305.02.02	Die Dienste für Heimpflege.
305.02.03	Die niederländischsprachigen Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder der Brüsseler Hauptstädtischen Region. Die Rehabilitationszentren, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und als solche unter die Verwaltungsbefugnis dieses Krankenhauses oder dieser Erziehungsanstalt fallen, sind jedoch ausgeschlossen.
305.02.04	Die französisch- und deutschsprachigen Rehabilitationszentren in der Wallonischen Region oder der Brüsseler Hauptstädtischen Region. Die Rehabilitationszentren, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und als solche unter die Verwaltungsbefugnis dieses Krankenhauses oder dieser Erziehungsanstalt fallen, sind jedoch ausgeschlossen.
305.02.05	Die Gesundheitsanstalten und -behörden in der Brüsseler Hauptstädtischen Region für die niederländisch- und französischsprachigen Gemeinschaften. Die Dienste für Heimpflege, die Altenheime, die Erholungs- und Pflegeheime, die Servicewohnungen, die Tagespflegezentren und die Zentren für Tagesbetreuung sind jedoch ausgeschlossen.
305.02.06	Die niederländischsprachigen Gesundheitsanstalten und -behörden in der Flämischen Region oder der Brüsseler Hauptstädtischen Region. Die autonomen Rehabilitationszentren, die Dienste für Heimpflege, die Altenheime, die Erholungs- und Pflegeheime, die Servicewohnungen, die Tagespflegezentren, die Zentren für Tagesbetreuung, die Kinderkrippen, die Kindergärten, die außerschulische Betreuung, die Dienste für Pflegefamilien, die Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Betreuung von Kindern sind jedoch ausgeschlossen.
305.02.07	Die französisch- und deutschsprachigen Gesundheitsanstalten und -behörden in der Wallonischen Region oder der Brüsseler Hauptstädtischen Region. Die autonomen Rehabilitationszentren, die Dienste für Heimpflege, die Altenheime, die Erholungs- und Pflegeheime, die Servicewohnungen, die Tagespflegezentren, die Zentren für Tagesbetreuung, die Kinderkrippen, die Kindergärten, die außerschulische Betreuung, die Dienste für Pflegefamilien, die Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Betreuung von Kindern sind jedoch ausgeschlossen.
305.02.08	Die niederländischsprachigen Kinderkrippen, die Kindergärten, die außerschulische Betreuung, die Dienste für Pflegefamilien, die Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Betreuung von Kindern in der Flämischen Region oder der Brüsseler Hauptstädtischen Region.
305.02.09	Die französisch- und deutschsprachigen Kinderkrippen, die Kindergärten, die außerschulische Betreuung, die Dienste für Pflegefamilien, die Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder, die „*maisons communales d' accueil de l' enfance*“ und ähnliche Anstalten und Dienste für die Betreuung von Kindern in der Wallonischen Region oder der Brüsseler Hauptstädtischen Region.

4. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

4.1.312 Diese Angabe müssen Sie sowohl für Vollzeitarbeitnehmer als auch für Teilzeitbeschäftigte mitteilen.

Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche übereinstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, in dem in jeder Woche die gleiche Anzahl von Tagen zählt, an denen gearbeitet werden muss. Es darf mit anderen Worten kein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet werden.

Beispiel 1: Es wird davon ausgegangen, dass Ihr Arbeitnehmer jede Woche fünf Tage arbeitet, von Montag bis Freitag. In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.

Beispiel 2: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht). In diesem Fall handelt es sich gleichfalls um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:

Beispiel 3: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 4: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft - in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 5: Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, müssen die folgenden Regeln angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung zu bestimmen.

Früher hatten Sie die Auswahl zwischen der Angabe '5' (für eine Arbeitstegelung von 5 Tagen pro Woche) und dem Code 'A' (für jede andere Regelung). Jetzt muss die tatsächlicxhe Anzahl der Tage der Arbeitsregelung angegeben werden.

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.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Dieser Durchschnitt wird bestimmt, indem die Tage berücksichtigt werden, an denen während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten ist.

Wenn der Arbeitnehmer in einer festen **Arbeitsregelung arbeitet** (= in jeder Woche die gleiche Zahl von Tagen), geben Sie deshalb eine ganze Zahl 1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7 an.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet** (beispielsweise drei aufeinander folgende Wochen, in denen an fünf Tagen gearbeitet wird, während in der vierten Woche nur an vier Tagen gearbeitet wird), geben Sie eine Zahl mit zwei Dezimalstellen an (z.B. 4,75, nämlich (5+5+5+4) geteilt durch 4).

Wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, die in einer **variablen Regelung ohne Zyklus arbeiten** (= in diesem Fall steht die Anzahl der Tage pro Woche vorher nicht fest und gibt es keinen wiederkehrenden Zyklus), berechnen Sie selbst die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung, indem Sie die Gesamtzahl der Tage, die für den Arbeitnehmer angegeben wird, durch die Anzahl der Wochen in diesem Quartal teilen. 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 Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile). In Ausnahmefällen, beispielsweise bei Aufrufverträgen, bei denen im Laufe eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, kann die berechnete Zahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung deshalb '0' betragen.

Achtung : Arbeitnehmer in einer vollzeitlichen Laufbahnunterbrechung geben Sie auch mit der Arbeitsregelung '0' an.

Bei der Besprechung der Meldung der Leistungen des Arbeitnehmers (siehe nachstehend) wird beschrieben, wie die Arbeitgeber für Vollzeitarbeitnehmer eventuell selbst die in einer bestimmten Arbeitsregelung erbrachten Leistungen in äquivalente Leistungen umwandeln können, die in einer Fünftagewochenregelung ausgedrückt werden. Auf diese Weise wird vermieden, dass für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsregelung sich im Laufe des Quartals einige Male ändert, immer wieder neue Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen.

5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson

4.1.313 Diese Angaben müssen Sie nur für Teilzeitarbeitnehmer und für die Vollzeitarbeitnehmer mitteilen, für die Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um eine teilweise Arbeitswiederaufnahme nach Krankheit oder Arbeitsunfall, (reglementierte) teilweise Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension, Arbeiter, die von Zeit zu Zeit arbeiten, Saisonarbeiter und Zeitarbeitskräfte.

Es handelt sich um die normale (1), durchschnittliche (2), wöchentliche Arbeitsdauer, die um die bezahlten **Stunden** Ausgleichsruhezeit (3) infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitsdauer erhöht wird. Im Falle eines Industrielehrlings handelt es sich um die normale, durchschnittliche, wöchentliche Dauer der Ausbildung im Sinne von Artikel 50 des Gesetzes vom 19. Juli 1983.

1. 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 ... Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeitsvertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
2. Mit durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganze bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.
3. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Maßperson werden Ausgleichstunden infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird.

Deshalb werden die Regelungen der Arbeitszeitverkürzung und der Gewährung von Ausgleichsruhezeit nicht berücksichtigt, wenn diese Ausgleichsruhezeit indirekt über eine Stundenlohnerhöhung gezahlt wird (siehe auch Besprechung des Prozentsatzes auf Jahresbasis bei

der Besprechung der Meldung der Lohnangaben des Arbeitnehmers).

Wenn im Unternehmen für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung als für die Vollzeitarbeitnehmer gilt (beispielsweise Stundenlohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte und Bezahlung der Ausgleichsruhezeit zu dem Zeitpunkt, zu dem die Ausgleichstage genommen werden für die Vollzeitbeschäftigten), wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson gemäß der Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung berechnet, die für die Teilzeitarbeitnehmer gilt.

Einige Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden pro Woche (5 Tage von jeweils 4 Stunden). Er hat einen Ausgleichstag pro vier Wochen, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird.
  Seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 19 (20 + 20 + 20 + 16 geteilt durch 4).
  Die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Maßperson beträgt 38 (40 + 40 + 40 + 32 geteilt durch 4).

  Wenn es sich für den selben Arbeitnehmer um einen Ausgleichstag handeln würde, der allerdings zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, beträgt seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche 20 (20 + 20 + 20 + 20 geteilt durch 4) und diese der Maßperson 40.

- Von einer Maßperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage von jeweils 8 Stunden) und über 6 Ausgleichstage auf Jahresbasis verfügt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die gegebenenfalls frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 39 (40 x 48 Wochen, verringert um 6 Tage von 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

- Von einer Maßperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage von jeweils 8 Stunden) und über 1 Ausgleichstag pro 4 Wochen verfügt, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, sowie über 6 Ausgleichstage auf Jahresbasis, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die gegebenenfalls frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 37 (152 Stunden x 12 Zyklen, verringert um 6 Tage von 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Unter „Maßperson" wird die Person verstanden, die vollzeitlich im selben Unternehmen beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, im selben Geschäftszweig, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Für Teilzeitlehrer wird der Auftragsbruch angegeben, nämlich die wöchentliche Anzahl der Unterrichtsstunden der Lehrkraft (einschließlich der bezahlten Stunden für Klassenrat und/oder Klassendirektion) und die der Maßperson (= dies ist die Lehrkraft, die kraft einer Arbeitsregelung beschäftigt wird, die normalerweise im Schnitt eine Anzahl von Stunden pro Woche umfasst, die der eines vollständigen Auftrags entspricht). Deshalb erfolgt keine Umrechnung in beispielsweise eine 38-Stunden-Woche.

6. Typ des Arbeitsvertrags

4.1.314 Hier muss man angeben, ob es sich um eineHier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeitbeschäftigung** handelt.

Es handelt sich um die arbeitsrechtliche Qualifizierung. So wird ein Arbeitnehmer mit einem vollzeitlichen Arbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (beispielsweise bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe 'vollzeitlich' gekennzeichnet werden. Wie sich nachher zeigen wird, müssen Sie in diesen Fällen allerdings Stunden angeben.

Folgende Personen werden als **Vollzeitbeschäftigte** betrachtet:

1° Arbeitnehmer, deren normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die im Unternehmen kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Möglichkeit zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, Tarifvertrag, Einzelvertrag, usw.);

2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung arbeitet, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30. Dezember 1982 über die Experimente zwecks Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine Umverteilung der verfügbaren Arbeit oder in Anwendung des Gesetzes vom 17. März 1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen und des Tarifvertrags mit Nr. 42 vom 2. Juni 1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen, und der Anspruch auf einen Lohn hat, der mit dem Lohn der Maßperson übereinstimmt;

3° 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 der eines vollständigen Stundenplans entspricht.

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 deshalb pro Beschäftigungszeile die Meldung wie für die Teilzeitarbeitnehmer vornehmen (d.h. die Leistungen in Stunden angeben und die normale, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitsdauer des Arbeitnehmers und der Maßperson angeben).

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Maßperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt.

7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

4.1.315 Diese Angabe müssen Sie nur in den folgenden Fällen ausfüllen:

- Gesetzliche Systeme zur kollektiven Neuverteilung der Arbeit, bei denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. (beispielsweise das System der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, für das auch eine besondere Beitragsermäßigung besteht - siehe “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”). In bestimmten Fällen wurde vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag mit dem Ziel erhalten, den Lohnverlust bezüglich früherer Leistungen teilweise auszugleichen. Diese Beträge müssen als ein separates Lohnelement angegeben werden (siehe Lohncode 5 bei der Besprechung der Meldung der Bezahlung);

- Systeme, vorgesehen durch den Tarifvertrag Nr. 42 vom 12. Juni 1987 in Bezug auf die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen. (Die Arbeitnehmer, die in den sog. Hansenne-Experimenten beschäftigt sind (Königlicher Erlass 179 vom

30/12/1982) dürfen Sie hier nicht angeben);

- Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn;

- Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn;

- Angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h., wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt, für die er einen niedrigeren Lohn in Bezug auf den Lohn erhält, den er normalerweise erhalten müsste (beispielsweise Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden 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;

- Halbzeitlicher Vorruhestand.

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei Regelungen zur "Neuverteilung der Arbeitszeit" gleichzeitig anwendbar sind, muss chronologisch vorgegangen werden. Für jede Änderung der Situation wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen. Auf dieser neuen Zeile wird nur der "neue" Zustand wiedergegeben.

Beispiel:

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung gemäß dem Tarifvertrag Nr. 42. Er wird krank und nach einer Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld "Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit" die Angabe "Tarifvertrag 42" erwähnt wird. Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld "Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit" nur die Angabe "angepasste Arbeit" 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 "Tarifvertrag 42" erwähnt wird.

8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

4.1.316 Diese Maßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die folgenden Arbeitnehmer:

1 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 eingestellt wurde (Systeme mit kombiniertem Arbeits-/Ausbildungsvertrag);

2 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung oder des Lebenslohns eingestellt wurde;

3 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der Arbeitsneuverteilung im öffentlichen Sektor eingestellt wurde (diese Arbeitnehmer werden mit demselben Arbeitnehmercode wie das bezuschusste Vertragspersonal angegeben);

4 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des dritten Arbeitswegs eingestellt wurde;

5 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines "PRIME"-Projekts eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags im Sinne von Artikel 27, Absatz 1, 1°, des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 eingestellt wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags im Sinne von Artikel 27, Absatz 1, 2°, des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 eingestellt wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags im Sinne von Artikel 27, Absatz 1, 3°, des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 eingestellt wurde;

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen. Siehe Besprechung dieser Ermäßigungen in Teil 3 der *vorliegenden Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber.*

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (beispielsweise ein Vertrag für eine erste Arbeitsstelle in Anwendung des Königlichen Erlasses 495) hat der Code für den Vertrag für eine erste Arbeitsstelle Vorrang. In diesem Fall geben Sie in dieser Zone deshalb nur diesen Code an (10, 11 oder 12).

9. Statut

4.1.317 Einer der folgenden Codes muss verwendet werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

A = Künstler. Es handelt sich hier um Musiker und Schauspieler, sowohl dann, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsvertrags arbeiten als auch dann, wenn sie unter ähnlichen Bedingungen wie bei einem Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 3,2° des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969 arbeiten.

D = Heimarbeiter. Dies sind die Personen im Sinne von Artikel 3,4° des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969, d.h. Personen, die an einem durch sie ausgewählten Ort unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags Rohstoffe oder Halbfertigerzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben und die allein arbeiten oder normalerweise höchstens vier Gehilfe beschäftigen.

CM = Militäranwärter.

S = Saisonarbeiter. Dies sind die Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die Unternehmen, die sie beschäftigen, zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Hilfspersonal anzuwerben;

T = zeitweiliger Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987 (=Arbeiter, der von Zeit zu Zeit arbeitet, anderer als Heimarbeiter und Arbeitnehmer, der durch ein zugelassenes Zeitarbeitsbüro einem Entleiher überlassen wird).
Dies sind die Arbeitnehmer, die im Rahmen eines befristeten Vertrags eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen.

10. Der Begriff Rentner

4.1.318 Dies muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Dies sind sowohl Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben, als auch diejenigen, die eine gesetzliche Hinterbliebenenrente beanspruchen können. Für Frühpensionierte dürfen Sie diese Angabe nicht verwenden.

11. Lehrlingstyp

4.1.319 Einer der folgenden Codes muss verwendet werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der vier genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

1: anerkannter Lehrling (Mittelstand)
2: Industrielehrling
3 Ausbildung zum Unternehmensleiter
4: Lehrlinge mit einem Vertrag zur Eingliederung in das Erwerbsleben und die Gesellschaft (sozioprofessionelle Eingliederung), anerkannt durch
Gemeinschaften und die Regionen anerkannt wird.

12. Art der Bezahlung

4.1.320 Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die

- einen Stück- oder Akkordlohn erhalten oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden.

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Akkord- bzw. Stücklohn bezahlt werden.

Das heißt deshalb, dass, wenn ein Arbeitnehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt, eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung pro Auftrag wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Der Begriff “Provision” umfasst mehr als nur die Provisionen von Handelsvertretern. Mit Provision ist im Grunde jede Form der Bezahlung gemeint, bei der der Lohn des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit von dem durch ihn realisierten Umsatz bestimmt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen, usw.).

13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer

4.1.321 Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Für die Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau geben Sie den Code “99” an.

14. Kategorie des fliegenden Personals

4.1.322 Diese Zone füllen Sie nur aus, wenn der Arbeitnehmer Mitglied des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft ist.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

1 = Pilot
2 = Crew
3 = sonstige Arbeitnehmer

15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)

4.1.323 Bitte geben Sie in dieser Zone an, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder in Zwölfteln bezahlt wird.

16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

4.1.324 Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode mit voller Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-) Lohn oder hat er nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-) Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich der Periode der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- Im Feld “Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit” wird stets die Angabe “angepasste Arbeit mit Lohnverlust” ausgefüllt, d.h. auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Arbeit mit seinem normalen (Stunden-) Lohn wieder aufnimmt.
- In der Periode der Arbeitswiederaufnahme muss für alle Arbeitnehmer (d.h. auch für diejenigen mit einem Vollzeitvertrag) pro Leistungscode die Zahl der Stunden sowie die durchschnittliche Zahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich identisch, z.B. 38/38);
- In der Zone “Art des Arbeitsvertrags” füllen Sie “vollzeitlich” aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde.

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10. Januar 2003 krank. Bis 15. August 2003 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16. August 2003 bis 15. September 2003 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16. September 2003 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie einige Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das zweite Quartal 2003

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2003:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode von 1. Juli bis 15. August. Auf dieser Zeile werden nur Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (34 Tage).

BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme von 16. August bis 15. September. Im Feld “Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit” wird die Angabe “angepasste Arbeit mit Lohnverlust” ausgefüllt. Das heißt, dass für diese Zeile Stunden und Tage anzugeben sind. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Maßperson (auch 38) ausgefüllt. In der Zone “Art des Arbeitsvertrags” wird immer noch “vollzeitlich”

angegeben. Auch die Angabe der Tageszahl pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert (“5”).

Sowohl beim Leistungscode für die gearbeiteten Tage als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie sowohl die Tage als auch die Stunden an.

Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.

Code für Krankheit: 13 (= die 7 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Stunden unter Hinweiscode für Krankheit: 98,8.

BZ 3: Dies betrifft die Periode von 16. September bis 30. September. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und der entsprechende Lohn angegeben. Da die Periode der zugelassenen Arbeitswiederaufnahme vorbei ist, werden keine Stunden angegeben.

17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung

4.1.325 Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Wenn die Meldung durch einen bezahlenden Dritten nur Prämien betrifft (beispielsweise ein Fonds für Existenzsicherheit, der ein Weihnachtsgeld angibt) und der Arbeitgeber selbst die normalen Leistungen des Arbeitnehmers meldet, darf der zahlende Dritte die jeweiligen Angaben ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitssituation des Arbeitnehmers melden.

Der zahlende Dritte gibt den Anfang und das Ende des Quartals an. Als Tageszahl der Arbeitsregelung darf er für alle Arbeitnehmer '5' und als Art des Arbeitsvertrags “vollzeitlich” angeben.

K A P I T E L 4

Meldung der Lohnangaben

4.1.401 Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile .**

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer also verschiedene Lohnelemente empfängt, die zum selben Code gehören, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt. Nur für die Lohnkomponenten bei Code 2 muss eventuell eine weitere Aufschlüsselung erfolgen.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Vergütung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG

4.1.402 Dies ist die laufende Nummer der Bezahlungen 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.

B. ZAHLUNGSCODE

4.1.403 Ziel des Zahlungscodes ist es, zu bestimmen, um was für Vorteil es sich handelt. Am Ende der Besprechung der Lohncodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Erklärung anzugebenden Lohncodes erklärt wird.

Ziel der folgenden Beschreibungen ist es vor allem, anzugeben, mit welchem Lohncode eine bestimmte Lohnkomponente übereinstimmt. Eine komplette und detaillierte Besprechung des Lohnbegriffs, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet sind, finden Sie in Teil 3, Titel 1 “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

CODE 1

Dies ist im Grunde eine Restkategorie, in der alle Beträge, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, anzugeben sind, es sei denn, dass sie unter einem der folgenden Codes angegeben werden. Dieser Code gibt stets die Vorteile an, die **direkt mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen.**

Dies sind unter anderem:

- Lohn für tatsächliche Arbeit;
- zusätzlich zum normalen Lohn bezahlter Lohn,
- garantierter Lohn im Falle einer Krankheit und eines Unfalls (garantierter Tageslohn, garantierter Lohn in der ersten Woche und garantierter Monatslohn). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach gemeinem Recht als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,
- einfaches Urlaubsgeld für Angestellte,
- Prämien, die im Verhältnis zur Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden,
- Sachvorteile,
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen,

sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung.

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer Krankheit nach gemeinem Recht oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei einem Arbeitsunfall und bei Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme stets wieder ein garantierter Lohn geschuldet.

CODE 2

Prämien und ähnliche Vorteile, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich im Meldequartal gearbeiteten Tage gewährt werden.**

Es handelt sich um Vorteile, auf die **Sozialversicherungsbeiträge** geschuldet sind und deren Gewährung völlig unabhängig von den im Quartal erbrachten Leistungen ist.

Einige Beispiele:
- Weihnachtsprämien;
- Sachgeschenke in bar, in Geld oder in Form von Gutscheinen (selbstverständlich sofern sie nicht der Bedingung entsprechen, um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden - siehe Teil 3, Titel 1 “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”);
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen;
- Dienstalterprämien.

Diese Prämien werden allgemein in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Periodizität von sechs Monaten oder mehr 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 Erklärung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für all die unter diesem Code angegebenen Vorteile muss auch die Periodizität der Bezahlung angegeben werden (siehe weiter).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit der selben Periodizität bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Periodizität bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Anstalt, die die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils deshalb problemlos für das ganze Quartal an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 3

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden.**

Es handelt sich **ausschließlich** um folgende Entschädigungen, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden kraft Art. 19, Paragraph 2° des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:
- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrags;

- Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer bezahlt werden, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird;
- Entschädigungen, die Delegierten oder Bewerbern bei Betriebsräten oder Ausschüssen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Ordnung am Arbeitsplatz oder Gewerkschaftsvertretern für den Fall bezahlt werden, dass sie nicht wieder aufgestellt werden.

Es handelt sich deshalb nicht um den Lohn für die Kündigungsperiode, sondern um die Entschädigungen, die bezahlt werden müssen, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist geleistet werden muss.

Nur für die mit diesem Code anzugebenden Lohnangaben muss das Beginn- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode angegeben werden (siehe weiter). Für die Anwendung der sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen eine Periode decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

CODE 4

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags bezahlt werden, sofern sie NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden**.

Es handelt sich hier um Beträge:
- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden;
- auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden;
- die nicht durch Code 3 gedeckt werden.

Einige Beispiele: Abschiedsprämien (Abfindungen), Entschädigungen wegen einer Wettbewerbsverzichtsklausel etc.

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt, dass auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, unter diesen Code fallen.

CODE 5

Prämien, die infolge der Einschränkung der Arbeitsleistungen im Rahmen von Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit **gewährt werden.**

In dieser Zone geben Sie die Beträge an, die Arbeitnehmern gewährt werden, die im Rahmen von **gesetzlichen** Maßnahmen zur Neuverteilung (beispielsweise bei der Regelung der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, für die auch eine besondere Beitragsermäßigung besteht - siehe Teil 3 dieser "Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber") ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

CODE 6

Die Entschädigungen für **Stunden**, die keine Arbeitszeit sind.

Es handelt sich um die Entschädigungen für Stunden, die im Sinne des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 keine Arbeitszeit sind, die infolge eines Tarifvertrags gewährt werden, der innerhalb eines paritätischen Organs vor dem 1. Januar 1994 geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt wurde. Wichtigstes Beispiel: die Entschädigungen für Inaktivitätsstunden im Transportsektor (die sogenannte Überbrückungszeit).

CODE 10

Persönliche Nutzung eines **Firmenwagens** für den Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und Privatnutzung.

Es handelt sich um den Vorteil, auf den der Sonderbeitrag in Höhe von 33 % geschuldet wird (siehe "Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber").

Keine einzige Anstalt, die die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 20

Bestimmte Vorteile, auf die **keine Sozialversicherungsbeiträge** geschuldet werden. Diesen Code muss man **NUR für pensionierte Arbeitnehmer** verwenden, d.h. für Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente bzw. eine gesetzliche Hinterbliebenenrente haben. Die verlangten Angaben dienen nämlich, um die Kumulation einer Ruhestands- und Hinterbliebenenrente mit einem Einkommen aus einer Berufsaktivität zu kontrollieren.

Dieser Code wird u.a. für die aufgelisteten Vorteile verwendet.

Lohn im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls:
- Garantierter Wochenlohn - zweite Woche;
- Garantierter Lohn - Entschädigungen kraft Tarifvertrag mit Nr. 12bis oder 13bis.

Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach gemeinem Recht als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Urlaubsgeld:
- Doppeltes Urlaubsgeld für Angestellte;
- Zusätzliches Urlaubsgeld kraft eines Tarifvertrags von vor dem 31/12/1974;
- Einfaches und doppeltes verfrühtes Urlaubsgeld für Angestellte.

Sachvorteile:
- Arbeitsgeräte und Arbeitskleidung;
- Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine.

Arbeitnehmerspezifische Kosten:
- Rückerstattung für Fahrten zwischen Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- Mobilitätsentschädigung im Bausektor;
- Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten.

Lohn für einen Feiertag, der in eine Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit fällt (sofern darauf keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden).

Entschädigungen wegen der Beendigung des Arbeitsvertrags (außer den Entschädigungen, die unter den Codes "3" und "4" anzugeben sind).

C. ÜBERSICHTSTABELLE

4.1.404 Die unteren Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes wieder, die in der DmfA verwendet werden müssen, und der Art und Weise, wie diese Angaben in der LSS-Erklärung vor 2003 verarbeitet werden mussten.

Code in der DmfA	Lohncode (anzugeben in Spalte 3 “Art des Lohns”)
1	0
2	4
3	1,2,3
4	4
5	0
6	5
10	Kein Lohncode, wird aber erwähnt in Spalte 15 des Personalverzeichnisses
20	Angabe wurde nicht verlangt

Lohncode (anzugeben in Spalte 3 “Art des Lohns”)	Code in der DmfA
0	1 oder 5
1	3
2	3
3	3
4	2 oder 4
5	6

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

4.1.405 Diese Angabe müssen Sie nur für die unter Code 2 (siehe oben) angegebenen Lohnelemente mitteilen. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine verschiedene Zahlungsfrequenz haben.

Die Periodizität drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Einige Beispiele:
Jeden Monat =“1”
Halbjährlich = “6”
Jährlich=“12”
Jedes zweite Jahr = “24”

Wenn es sich um Einmalprämien oder um Prämien handelt, die mit einer unregelmäßigen Periodizität bezahlt werden, geben Sie “0” an.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. So muss Weihnachtsgeld, das in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird, mit Zahlungsfrequenz “1” angegeben werden; wenn das Geld aber einmalig am Ende des Jahres ausgezahlt wird, entspricht die Zahlungsfrequenz “12”.

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

4.1.406 Diesen Prozentsatz müssen Sie **nur** angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenlohnerhöhung handelt. Es handelt sich also um die Systeme, bei denen der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern bei denen eine indirekte Bezahlung zum Zeitpunkt der Erbringung der "Mehrleistungen" erfolgt.

Es handelt sich um den **Prozentsatz auf Jahresbasis** (ausgedrückt in Zehntausendsteln), der das Verhältnis zwischen der Anzahl der Tage angibt, für die ein Entgelt gezahlt wird, und der Tage, an denen tatsächlich zu arbeiten ist. Die Anzahl der Tage, die zu bezahlen sind, entspricht der Anzahl der angegebenen Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zu der die Anzahl der Ausgleichstage im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung hinzugefügt wird. Der Prozentsatz bleibt deshalb **unverändert**, solange die gleiche Arbeitszeitverkürzungsregelung in Kraft bleibt.

Mit diesem Prozentsatz kann bestimmt werden, welcher Teil des gemeldeten Lohns sich auf die erbrachten Leistungen bezieht und welcher Teil die dadurch verdiente Ausgleichsruhezeit angibt.

Wenn es sich um Regelungen handelt, bei denen die Ausgleichsruhezeit in Stunden gewährt wird, berechnen Sie den Prozentsatz auf der Basis dieser Stunden (statt Tagen).

Beispiel: In einem Unternehmen, in dem die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, arbeiten die Arbeitnehmer tatsächlich 40 Stunden, und sie erhalten 12 Ausgleichstage. Auf Jahresbasis müssen deshalb beispielsweise 248 Tage gearbeitet werden und werden 260 Tage bezahlt (die Tage, an denen gearbeitet werden muss + die Ausgleichstage).

In diesem Fall geben Sie 10484 an (260/248 x 10.000 arithmetisch auf die Einheit abgerundet).

F. BEZAHLUNG

4.1.407 Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der Beschäftigungszeile die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer folglich verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt (siehe allerdings die bei Code 2 erörterte Ausnahme im Falle einer unterschiedlichen Periodizität).

K A P I T E L 5

Meldung der Leistungsangaben

4.1.501 Die Aufteilung der Leistungsangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile.**

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Anders ausgedrückt, falls ein Arbeitnehmer verschiedene Arten von An- oder Abwesenheit hat, die unter den gleichen Kode fallen, werden die Summen globalisiert.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

4.1.502 Wie Sie die Arbeitszeitangaben melden, hängt von der Art und Weise ab, wie Ihr Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dabei gibt es einen wesentlichen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt

4.1.503 Die Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern wird **nur** in Tagen angegeben.

Wenn Tage gemeldet werden, gilt nicht länger die Regel, dass jeder begonnene Tag für einen ganzen Tag gilt. Stattdessen wird die Arbeitszeit in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage abgerundet.

Also wird nicht die Anzahl der halben Tage, sondern die Anzahl der Tage auf einen halben Tag genau angegeben.

Beispiel 1: Ein Arbeiter arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; ferner nimmt er auch 3 Tage frei.

In diesem Fall geben Sie auf der Erklärung 62 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

Beispiel 2: Ein Arbeiter hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt.

4.1.504 In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, wird die Arbeitszeit **sowohl in Stunden als auch in Tagen** ausgedrückt.

Dies (Meldung in Stunden und in Tagen) gilt auch für Vollzeitarbeitnehmer , die für die Meldung mit Teilzeitarbeitnehmern gleichgesetzt werden.
Es handelt sich um Arbeitnehmer in einer Regelung mit einer teilweisen Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension oder teilweiser Arbeitswiederaufnahme sowie um Saisonarbeiter und diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit).

Beispiel 1: Ein Teilzeitarbeiter, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie auf der Erklärung 62 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeiter, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage Urlaub genommen und hat an den restlichen Tagen (d.h. an 28 ganzen und 3 halben Tagen) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie auf der Erklärung 29,5 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 2,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

3. Berechnung der Tagesanzahl

4.1.505 Wenn sich ein (Vollzeit- oder Teilzeit-) Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe weiter 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 in bestimmten Fällen die Realität nämlich sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen. Diese Berechnung kann aber auch pro Zahlungsperiode erfolgen.

Um dieses Gleichgewicht zu finden, müssen Sie von der normalen Anzahl der Stunden ausgehen, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch seine Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitarbeitnehmer mit einer 38-Stundenregelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeitarbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, ist ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

Wenn Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die Zahl teilen, die mit einem halben Tag übereinstimmt, erhalten Sie die Anzahl der (halben) Tage pro Leistungscode.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal bzw. in der Zahlungsperiode am meisten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code angegebenen 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 angegeben werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5).

Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8).

Er wird mit 62,5 Tagen mit normaler, tatsächlich geleisteter 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 mit normaler, tatsächlich geleisteter 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 den selben Code fallen -, jeder Tag für einen einzigen zählt. Nur in den sehr außerordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied ergeben würde, mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeiter, der in einer Fünftagewoche 38 Stunden pro Woche arbeitet, wobei an vier Tagen 8 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag (dem Freitag) 4 Stunden gearbeitet werden, nimmt im Laufe des Quartals an fünf Freitagen unbezahlten Urlaub, während er an den anderen Tagen arbeitet. Obwohl der Arbeitnehmer an fünf “vollständigen” Tagen nicht zur Arbeit kommt, hat er nur 20 Stunden nicht geleistet. Da die durchschnittliche, tägliche Arbeitsdauer 7 Stunden 36 Minuten entspricht, stimmen zwanzig Stunden mit 5,26 halben Tagen überein (siehe oben). In diesem Fall geben Sie 62,5 Tagen mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit und 2,5 Tagen 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.

4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung

4.1.506 Auf Wunsch können Sie alle Angaben in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche umrechnen.

Diese Umrechnung kann für Sie nützlich sein, wenn sich die Arbeitsregelung Ihrer Arbeitnehmer häufig ändert. In diesem Fall vermeiden Sie durch die Umrechnung, dass Sie bei jeder Änderung der Arbeitsregelung eine neue Beschäftigungszeile (siehe die Besprechung der Beschäftigungszeile) beginnen müssen.

Für Ihre Teilzeitarbeitnehmer konvertieren Sie selbstverständlich nur die Tage in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche. Ihre Stundenzahl, ihre normale, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitsdauer und die ihrer Maßperson geben Sie ohne Umrechnung an.

Die eigenständige Umrechnung der Leistungen in die Fünftageregelung ist nur unter strikten Bedingungen möglich:

1. Wenn Sie sich für die Umrechnung entscheiden, treffen Sie diese Auswahl für all Ihre Personalmitglieder, d.h. sowohl für Ihre Arbeiter als auch für Ihre Angestellten, unabhängig davon, ob sie voll- bzw. teilzeitlich arbeiten;
2. Sie dürfen Ihre Entscheidung nicht im Laufe eines Quartals ändern;
3. Sie müssen auf der Erklärung ausdrücklich angeben, dass Sie sich dazu entschieden hatten, die Angaben konvertiert mitzuteilen;
4. weil Fehler in der Umrechnung schwerwiegende Folgen für die Rechte Ihrer Arbeitnehmer haben können, muss die Umrechnung korrekt erfolgen.

Verfahren Sie wie folgt, wenn Sie konvertieren möchten:

1. Als Arbeitsregelung geben Sie an, dass es sich um eine Fünftageregelung handelt;
2. Sie geben die Arbeitszeitangaben in Tagen an, wobei Sie bis auf zwei Dezimalstellen genau arbeiten müssen;
3. Die Umrechnung erfolgt, indem Sie die Leistungen durch die Regelung teilen, in der sie erbracht werden, dieses Ergebnis mit 5 multiplizieren und arithmetisch auf zwei Dezimalstellen abrunden.

Diese Dezimalstellen sind erforderlich, weil ein Tag (oder ein halber Tag) - je nach der

betreffenden Arbeitsregelung - ein anderes “Gewicht” hat. So stimmt ein Tag in der Zweitagewochenregelung mit 2,5 Tagen in der Fünftagewochenregelung, ein Tag in der Viertagewochenregelung mit 1,25 in der 5-Tagewochenregelung und ein Tag in der 6-Wochentageregelung mit 0,83 in der 5-Tagewochenregelung überein.

Wenn ein Arbeitnehmer in einer Regelung arbeitet, in der nicht an jedem Tag gleich lang gearbeitet wird (beispielsweise arbeitet er pro Woche an drei Tagen 10 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag 6 Stunden und 30 Minuten), ist es über die Umrechnung perfekt möglich, den relativen Anteil von jedem Tag auszudrücken.

Die Umrechnung muss nicht nur für die Tage erfolgen, an denen Ihr Arbeitnehmer gearbeitet hat, sondern für jede Gruppe von Arbeitszeitangaben, die sich auf Ihren Arbeitnehmer bezieht.

Nachstehende Beispiele erläutern die Prinzipien der tatsächlichen Meldung der Arbeitszeitangaben und die Umrechnungsweise dieser Meldung.

Wir gehen jeweils von einem Arbeiter aus, der im Laufe eines Quartals mit 13 Wochen:

- in den ersten 4 Wochen an 4 Tagen pro Woche arbeitet;
- in den nächsten 6 Wochen in Schichten arbeitet, wobei in der ersten Woche an 6, in der zweiten an jeweils 5 und in der dritten Woche an jeweils 3 Tagen gearbeitet wird;
- in den letzten 3 Wochen in einer Sechstagewochenregelung arbeitet.

Wir gehen gleichfalls davon aus, dass im Laufe des Quartals keine anderen Ereignisse auftreten, die dazu führen, dass verschiedene Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen (siehe die Besprechung der Beschäftigungszeile).

Beispiel 1:

Alle Tage des Quartals sind Tage mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit (NTA)

Nicht konvertierte Meldung:
Da sich die Arbeitsregelung ändert, müssen Sie drei Beschäftigungszeilen (BSZ) verwenden:
BSZ 1: Arbeitsregelung = 4 / Anzahl der Tage NTA = 16
BSZ 2: Arbeitsregelung = 4,67 / Anzahl der Tage NTA = 28
BSZ 3: Arbeitsregelung = 6 / Anzahl der Tage NTA = 18

Konvertierte Meldung:
Da die Leistungen fiktiv in die Fünftagewochenregelung umgesetzt werden, müssen Sie nur eine Beschäftigungszeile (BSZ) verwenden:
BSZ 1: Arbeitsregelung = 5 / Anzahl der Tage NTA = 64,98

Erklärung der 64,98:
Die 16 Tage in Regelung 4 stimmen mit 20 in Regelung 5 überein;
Die 28 Tage in Regelung 4,67 stimmen mit 29,98 in Regelung 5 überein;
Die 18 Tage in Regelung 6 stimmen mit 15 in Regelung 5 überein;

Beispiel 2:

Der Arbeiter nimmt einen halben Tag Urlaub, die anderen Tage sind Tage mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit (NTA). Der halbe Urlaubstag fällt in die ersten vier Wochen (Viertagewochenregelung).

Nicht konvertierte Meldung:
Da sich die Arbeitsregelung ändert, müssen Sie drei Beschäftigungszeilen (BSZ) verwenden:
BSZ 1: Arbeitsregelung = 4 / Anzahl der Tage NTA = 15,5 / Anzahl der Urlaubstage = 0,5
BSZ 2: Arbeitsregelung = 4,67 / Anzahl der Tage NTA = 28
BSZ 3: Arbeitsregelung = 6 / Anzahl der Tage NTA = 18

Konvertierte Meldung:

Da die Leistungen fiktiv in die Fünftagewochenregelung umgesetzt werden, müssen Sie nur eine Beschäftigungszeile (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 5 / Anzahl der Tage NTA = 64,36 / Anzahl der Urlaubstage = 0,63

Erklärung:

Die 15,5 Tage in Regelung 4 stimmen mit 19,38 in Regelung 5 überein;

Der halbe Urlaubstag in Regelung 4 stimmt mit 0,63 in Regelung 5 überein

Die 28 Tage in Regelung 4,67 stimmen mit 29,98 in Regelung 5 überein;

Die 18 Tage in Regelung 6 stimmen mit 15 in Regelung 5 überein;

Beispiel 3:

Der Arbeiter nimmt einen halben Tag Urlaub in den ersten vier Wochen (Viertageregelung), und es gibt zwei Tage mit unbezahltem Urlaub in der Periode, in der er in Schichten (Regelung 4,67) arbeitet. Der Rest sind Tage mit normaler, tatsächlich geleisteter Arbeit (NTA).

Nicht konvertierte Meldung:

Da sich die Arbeitsregelung ändert, müssen Sie drei Beschäftigungszeilen (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 4 / Anzahl der Tage NTA = 15,5 / Anzahl der Urlaubstage = 0,5

BSZ 2: Arbeitsregelung = 4,67 / Anzahl der Tage NTA = 26 / Anzahl der Tage mit unbezahltem Urlaub: 2

BSZ 3: Arbeitsregelung = 6 / Anzahl der Tage NTA = 18

Konvertierte Meldung:

Da die Leistungen fiktiv in die Fünftagewochenregelung umgesetzt werden, müssen Sie nur eine Beschäftigungszeile (BSZ) verwenden:

BSZ 1: Arbeitsregelung = 5 / Anzahl der Tage = 62,22 /Anzahl der Urlaubstage = 0,63 / Anzahl der Tage mit unbezahltem Urlaub = 2,14

Erklärung:

Die 15,5 Tage in Regelung 4 stimmen mit 19,38 in Regelung 5 überein;

Der halbe Urlaubstag in Regelung 4 stimmt mit 0,63 in Regelung 5 überein

Die 26 Tage in Regelung 4,67 stimmen mit 27,84 in Regelung 5 überein;

Die 2 Tage mit unbezahltem Urlaub in Regelung 4,67 stimmen mit 2,14 in Regelung 5 überein;

Die 18 Tage in Regelung 6 stimmen mit 15 in Regelung 5 überein;

Den Beispielen können Sie entnehmen, wie die Umrechnung erfolgt, indem Sie jeweils den Dreiersatz auf alle **verschiedenen Leistungen** im Verhältnis zur Regelung anwenden, in der die Leistungen erbracht werden. Das Ergebnis pro Leistung wird auf zwei Dezimalstellen abgerundet.

Wie aus den Beispielen hervorgeht, kann mit dem Umrechnungssystem der relative Anteil von allen Arten von Leistungen präzise angegeben werden. Sobald im Laufe des Quartals verschiedene Leistungen erbracht werden, ist dieses System aber ziemlich komplex.

Angesichts der Komplexität der Umrechnungsmethode wird die Qualität der durch die Arbeitgeber mitgeteilten, umgerechneten Angaben regelmäßig bewertet. Wahrscheinlich wird auch mit Probemeldungen gearbeitet, bei denen die Arbeitgeber, die mit umgerechneten Angaben arbeiten möchten, werden nachweisen müssen, dass ihre Umrechnungsweise ausreichend Garantien für die Korrektheit der Angaben bietet.
Wie bereits mehrmals erwähnt, ist es nämlich äußerst wichtig, dass die Erklärung möglichst korrekt ausgefüllt wird, weil sich die betreffenden Angaben unmittelbar auf die sozialen Leistungen der Arbeitnehmer auswirken.

5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft

4.1.507 Neben den Tagen oder Stunden (siehe oben) müssen Sie für diese Arbeitnehmer auch die Anzahl der Flugminuten angeben.

6. Meldung von Ausgleichsruhezeit

4.1.508 Wie sich nachstehend zeigen wird, wird die Ausgleichsruhezeit entweder mit dem selben Leistungscode angegeben, mit dem die normale, tatsächlich geleistete Arbeit angegeben wird (= Code 1) bzw. mit einem spezifischen Code, wenn es sich um Mehrleistungen handelt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die betreffende Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung (= Code 20) bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden:

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird und nicht zu dem Zeitpunkt, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide innerhalb eines Quartals fallen, macht dies für die Quartalsmeldung selbstverständlich keinen Unterschied).

Die Ausgleichsruhezeit in Systemen mit Stundenlohnerhöhung wird mit einem Sondercode (20) angegeben. Sonstiger Überstundenausgleich wird mit Kode 1 angegeben.

Wenn an einem bestimmten Tag ein Teil unter Kode 1 und ein Teil unter Kode 20 der allgemeinen Regeln fällt (Gesamtzahl Stunden pro Leistungskode und Quartal bzw. Zahlzeitraum bis auf halben Tag genau umrechnen). Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden

Ausgleichsruhezeit (mit Ausnahme des Systems mit Stundenlohnerhöhung) fallen, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide “Leistungen” unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Es handelt sich hier nicht um eine Regelung mit Stundenlohnerhöhung. Deshalb wird der Lohn 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 Erklärung 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, für Teilzeitarbeiter sowie für Vollzeitarbeiter, die als Teilzeitarbeiter betrachtet werden, gleichfalls Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. In diesen Fällen erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht, wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (beispielsweise am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen.

Für Arbeitnehmer, für die Stunden angegeben werden müssen, erhöhen diese Stunden mit Mehrleistungen die Anzahl der unter Code 1 mitgeteilten Stunden.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung mit Arbeitszeitverkürzung mit Stundenlohnerhöhung (eine 38-Stunden-Woche/40 Stunden pro Woche tatsächliche Arbeit mit zwölf Ausgleichstagen). Zwei dieser Ausgleichstage fallen in ein bestimmtes Quartal. Außerdem leistet der Arbeitnehmer eine einzige 44-Stunden-Woche, für diese 4 Stunden Mehrleistungen gibt es keinen Ausgleich. Er wird mit 63 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben, wenn er diese vier Stunden Mehrleistungen an Tagen erbringt, an denen er auch andere Leistungen erbringt. Wenn er diese Stunden an einem anderen Tag leistet, wird er mit 64 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben. Für ihn muss stets der “Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis” (in seinem Fall 104,84 %) angegeben werden.

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

4.1.509 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.

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Aufteilung der Leistungen - wie die der Löhne, die sich darauf beziehen - stets **pro Beschäftigungszeile.**

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichend 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 es wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Die Codes sind aufgeteilt in **“normale Codes”** und **“Hinweiscodes”.**

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um was für Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die

authentische Quelle hinsichtlich der 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 Sozialversicherungsanstalten diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigungen wichtig.

Um die Besprechung der Codes nicht zu erschweren, werden bei den Codes stets Tage gemeldet. Es ist aber deutlich, dass für die Arbeitnehmer, für die sowohl Tage als auch Stunden anzugeben sind (u.a. Teilzeitarbeitnehmer), pro Code auch die Anzahl der Stunden mitgeteilt werden muss.

Am Ende der Besprechung der Leistungscodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Erklärung anzugebenden Leistungscodes erklärt wird

1. Normale Codes

4.1.510 **CODE 1**

- **normale, tatsächlich geleistete Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);**
- **Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit;**
- **Ausgleichsruhezeit außer der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe und Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung (siehe aber Code 20 für Ausgleichsruhezeit mit dem System der Stundenlohnerhöhung);**
- **Arbeitsunfähigkeit mit Lohngarantie in der ersten Woche oder garantierter Monatslohn;**
- **Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode;**
- **kurzes Arbeitsversäumnis;**
- **zwingender Grund mit Lohnfortzahlung;**
- **Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit;**
- **garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit;**
- **technische Störung im Unternehmen;**
- **Schließung des Unternehmens zum Schutz der Umwelt;**
- **Feiertage während des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags;**
- **andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (beispielsweise erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub, usw.);**
- **gesetzlicher und zusätzlicher Urlaub für Angestellte.**

Dieser Code umfasst alle Tage, für die ein Lohn bezahlt wird, auf den LSS-Beiträge geschuldet werden, und die nicht separat gemeldet werden müssen. Jeder Tag, für den Sie einen Lohn bezahlt haben und der keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer Kündigungsentschädigung handelt, wird unter diesem Code angegeben. Die heutigen Regeln im Zusammenhang mit der Kopplung dieser Entschädigung an Perioden und Tage bleiben dabei behalten.

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 Kalenderjahrs übereinstimmen;
- etc. für alle späteren Kalenderjahre.

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d.h. das Beginn- und Enddatum von jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zu dem Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

Wie bereits erwähnt, wird ein Feiertag, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, **stets** in der Erklärung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag in das darauffolgende Quartal fällt.

Was die Abwesenheiten mit garantiertem Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer Krankheit nach gemeinem Recht oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei einem Arbeitsunfall und bei Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** wieder ein garantierter Lohn geschuldet.

Die gesetzlichen Urlaubstage, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, **dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden,** sondern müssen mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

CODE 2

- **gesetzlicher Urlaub für Arbeiter**

Hier geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die der Arbeiter im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck erhält.

Unter diesem Code werden auch die Urlaubstage angegeben, die der Arbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

CODE 3

- **zusätzlicher Urlaub für Arbeiter**

Unter diesem Code werden die Tage angegeben, an denen der Arbeiter Urlaub genommen hat und die nicht unter Code 2 oder Code 12 angegeben werden.

Es sind deshalb durch den Arbeitgeber mit einem Lohn bezahlte Tage, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

CODE 4

- **Abwesenheit am ersten Tag wegen schlechten Wetters im Baugewerbe**

Es handelt sich um Tage, für die ein unvollständiger Lohn bezahlt wird. Sie dürfen diesen Code nur für Tage verwenden, an denen die Arbeiten bereits begonnen haben.

CODE 5

- **bezahlter Bildungsurlaub**

Es handelt sich um die Tage, für die der Arbeitgeber den Lohn zahlt und an denen der Arbeitnehmer die Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs beanspruchen kann. Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Regeln wird der Lohn für diese Tage durch das föderale Ministerium für Beschäftigung und Arbeit erstattet.

CODE 10

- **garantierter Lohn in der zweiten Woche;**
- **Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;**
- **Funktion eines Sozialrichters;**

Die Tage einer vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, die Recht auf eine Entschädigung geben, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- **Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß Tarifvertrag 12 bis/13 bis**

2. Hinweiscodes

4.1.511 Hier handelt es sich:

- um die Tage **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem Unfall nach gemeinem Recht, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Leistung der Krankenkasse zahlt;
- um die Tage **nach der ersten Woche** im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Arbeitsunfall- oder Berufskrankheitenversicherungsleistung zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls nach gemeinem Recht werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern, wie erwähnt, unter Code “10”. Es handelt sich dann nämlich um Tage der “Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn in der zweiten Woche”.

CODE 12

- **Urlaub kraft des für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags;**
- **Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe**

Dieser Code enthält **ausschließlich:**

- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden (= im Textilsektor, dem Sektor der Flachsbearbeitung und dem Diamantsektor);
- die Ausgleichstage, die im Bausektor im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt werden.

Sie dürfen diesen Code deshalb nur dann verwenden, wenn Sie in einem dieser Sektoren aktiv sind.

Es handelt sich hier nur um die Tage, die der Arbeitnehmer im betreffenden Quartal tatsächlich genommen hat.

CODE 13

- **soziale Beförderung**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen Besuchs von Kursen zur sozialen Beförderung.

CODE 20

- **Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung**

Unter diesem Code geben Sie die genommenen Ausgleichstage an, die im Rahmen einer Regelung anfallen, bei der eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen realisiert wird, **die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden**, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden.

Für diese Systeme muss gleichfalls der Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis (siehe die Besprechung der Meldung der Löhne) angegeben werden.

Achtung: nur die Tage, die tatsächlich im Laufe des Quartals genommen werden, dürfen unter

diesem Code angegeben werden.

Die Ausgleichsruhezeit, die tatsächlich zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, geben Sie unter Code 1 an (mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe, für die ein separater Code (Code 12) vorgesehen ist).

CODE 21

- **Die Tage mit Streik/Aussperrung**

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit Streiks an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer Aussperrung von der Arbeit abwesend war.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge eines Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- **Gewerkschaftsauftrag**

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn ausgezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie sie unter Code 1 an.

CODE 23

- **Karenztag**

Auch hier gilt, dass es sich nur um Tage handelt, für die Sie keinen Lohn bezahlen. Wenn dies aber der Fall ist, geben Sie die Karenztage unter Code 1 an.

CODE 24

- **Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung**

Es handelt sich um die Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 3. Juli 1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

CODE 25

- **Bürgerpflichten ohne Lohnfortzahlung**
- **öffentliches Mandat**

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 26

- **Milizverpflichtungen**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags aus Milizverpflichtungen.

CODE 30

- **unbezahlter Urlaub;**
- **alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, 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.

3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Erklärung vor 2003 und der DmfA

4.1.512 Neben den oben erwähnten “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 LSS über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit einem Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. also auch in Stunden oder Tagen je nach der Eigenschaft des Arbeitnehmers).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt.

Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

- Code 50: Krankheit (Krankheit oder Unfall nach gemeinem Recht und prophylaktischer Urlaub);
- Code 51: Mutterschutz (= Mutterschutz, Mutterschaftsruhe und in Vaterschaftsurlaub umgesetzter Mutterschaftsurlaub im Falle des Todes oder der Einlieferung ins Krankenhaus der Mutter) und Stillpausen (Tarifvertrag Nr. 80);
- Code 52: Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub (zu verwenden für die sieben Tage, die den drei durch den Arbeitgeber bezahlten Tagen folgen);
- Code 60: Arbeitsunfall;
- Code 61: Berufskrankheit;
- Code 70: vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72;
- Code 71: wirtschaftliche Arbeitslosigkeit;
- Code 72: vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters;
- Code 73: Jugendurlaubstage.

Die Tage, an denen von einer reglementierten Laufbahnunterbrechung die Rede ist, werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde.

Die Regel, die für die frühere LSS-Erklärung galt, nämlich dass bestimmte Abwesenheiten nur zwölf Monate angegeben werden, entfällt. Das heißt, dass ein Arbeitnehmer mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit angegeben werden muss, bis er die Arbeit wieder aufnimmt oder bis sein Arbeitsvertrag gekündigt wird.

K A P I T E L 6

Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen

4.1.601 TABELLE MIT ÜBEREINSTIMMUNGEN ZWISCHEN DER LSS-ERKLÄRUNG VOR 2003 UND DER DMFA

Beschreibung	LSS-Erklärung vor 2003	DmfA
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten der Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls enthalten sind, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist.	1	50
Die Tage der vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, die Anspruch auf eine Entschädigung geben.	2	60
Die Tage der vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit, die Anspruch auf eine Entschädigung geben.	3	61
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten einer vorübergehenden teilweisen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls enthalten sind und die den unter Code 2 (Code LSS-Erklärung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, unter der Bedingung, dass der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	4	60
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten einer vorübergehenden teilweisen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit enthalten sind und die den unter Code 3 (Code LSS-Erklärung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, unter der Bedingung, dass der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	5	61
Die Ruhetage für die Mutterschaft.	6	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung einer schwangeren oder einer stillenden Arbeiterin und der es in Anwendung der Artikel 42 bis einschließlich 43 bis des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 untersagt ist, ihre Arbeit fortzusetzen. Die Dauer der Gleichstellung für die stillende Arbeiterin ist jedoch auf fünf Monate nach der Entbindung begrenzt.	7	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung wegen der Auferlegung prophylaktischen Urlaubs im Sinne von Artikel 239, § 1 des Königlichen Erlasses vom 3. Juli 1996 zur Ausführung des Gesetzes über die obligatorische Sicherstellung medizinischer Pflege und Leistungen, der am 14. Juli 1994 koordiniert wurde.	8	50
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, die durch den Arbeitgeber anlässlich der zweiten Woche mit garantiertem Wochenlohn bezahlt werden.	10	10
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge der Umsetzung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub im Falle des Todes oder der Einlieferung ins Krankenhaus der Mutter. Im Falle des Todes ist der Vaterschaftsurlaub auf den restlichen Teil des Mutterschaftsurlaubs beschränkt. Im Falle der Hospitalisierung der Mutter ist die Dauer gleichfalls beschränkt.	16	51
Elternschaftsurlaub infolge des Königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997 (Belgisches Gesetzblatt vom 7.11.1997)	17	*
Elternschaftsurlaub infolge des Tarifvertrags mit Nr. 64 vom 29. April 1997 (Belgisches Gesetzblatt vom 7.11.1997)	18	*
Die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Ursachen (Aussetzung des Arbeitsvertrags oder des Lehrvertrags für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Zivildienst ausgeübt werden, kraft Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge).	21	71

Die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Ursachen (Aussetzung des Arbeitsvertrags oder des Lehrvertrags für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst ausgeübt werden, kraft Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge).	21	71
Die Tage der Arbeitsunterbrechung, die die Folge eines Streiks im Unternehmen für die Arbeitnehmer sind, die daran teilgenommen haben, unter der Bedingung, dass dieser Streik mit dem Einverständnis oder der Unterstützung von einer der interprofessionellen Gewerkschaftsorganisationen durchgeführt wird, die im Nationalen Arbeitsrat vertreten sind.	22	21
Die Tage der Arbeitsunterbrechung aufgrund eines Streiks für die Arbeitnehmer, die kraft Artikel 73 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 über die Arbeitsregelung und Arbeitslosigkeit als Arbeitsloser anerkannt werden, und vorbehaltlich der Genehmigung des Verwaltungsausschusses des Landesamtes für Jahresurlaub.	23	70
Die Tage einer Aussperrung.	24	21
Jugendurlaubstage	26	73
Arbeitsunterbrechung wegen des Einzugs zum Wehrdienst (abgeschafft seit dem 1. März 1995, außer den folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Wehrdienst im Ausland); die Tage einer Wiedereinziehung zum Wehrdienst, Arbeitsunterbrechung infolge des Dienstes beim Zivilschutz oder als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen (abgeschafft seit dem 1. März 1995 mit folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Aufschub, Dienst als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen im Ausland).	31-32-33	26
Die Tage, die dem Nachkommen von Bürgerpflichten gewidmet sind (beispielsweise Vormund, Mitglied eines Familienrats, Zeuge vor dem Gericht, Geschworener, Wähler und Mitglied eines Wahlbüros); die Tage, die der Ausübung eines öffentlichen Mandats gewidmet sind.	34-35	25
Zwischenzeitliche Ausübung einer Funktion in den Arbeitsgerichten oder Ausschüssen und Rechtskollegien, die im Hinblick auf die Anwendung der Sozialgesetzgebung eingesetzt wurden (Auftrag in einem paritätischen Ausschuss, einem Durchführungsausschuss einer Entscheidung eines paritätischen Ausschusses, einem Schlichtungsausschuss, einem Beratungsausschuss in Sachen Arbeitsvermittlung, einem offiziellen Ausschuss, der zur Studierung eines sozialen Problems eingerichtet wurde, einem Kontrollausschuss eines Urlaubsfonds).	36	10
Erfüllen eines Auftrags als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder einem nationalen Gewerkschaftskongress.	37	22
Unbezahlte und berechtigte Abwesenheit aus zwingenden Gründen in Anwendung von Kollektiv- oder Einzelverträgen (höchstens 10 Tage im Jahr).	38	24
Die Tage, an denen an Kursen oder Seminaren zur sozialen Beförderung teilgenommen wird, die kraft Artikel 1, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 1. Juli 1963 über die Gewährung einer Vergütung für soziale Beförderung eingerichtet werden; die Tage, an denen an Praktika oder Seminaren zur Arbeiter- oder Gewerkschaftsbildung teilgenommen wird, die durch repräsentative Arbeitnehmerverbände oder spezialisierte Anstalten eingerichtet wurden, die vom zuständigen Minister zugelassen wurden.	51	13

Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (zu verwenden für die sieben Tage, die den drei durch den Arbeitgeber bezahlten Tagen folgen)	52	52
Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn in Anwendung von Abteilung 5 von Kapitel IV des Wiederherstellungsgesetzes vom 22. Januar 1985 über soziale Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn völlig unterbrechen und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	53	*
Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn in Anwendung von Abteilung 5 von Kapitel IV des Wiederherstellungsgesetzes vom 22. Januar 1985 über soziale Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn als Voll- oder Teilzeitbeschäftigter verringern und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	54	*
Die Urlaubstage für die palliative Pflege als Folge des Artikels 100bis des Wiederherstellungsgesetzes vom 22. Januar 1985 (eingefügt durch das Gesetz vom 21. Dezember 1994 über soziale und diverse Bestimmungen) oder für Beistand oder Pflege eines Familienmitglieds oder eines Verwandten, das/der an einer schweren Krankheit leidet, und dies infolge von Artikel 5 des Königlichen Erlasses vom 6. Februar 1997.	55	*
Die Tage einer Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters im Sinne von Artikel 50 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.	81	72
Ruhetage, die im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung im Baugewerbe in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 213 vom 26.09.83 gewährt werden.	82	12
Normale, tatsächlich geleistete Arbeit oder angepasste Arbeit mit Lohnverlust, Bezahlter Tag 1, Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit	Bezahlter Tag	1
Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden	Bezahlter Tag	1
Arbeitsunfähigkeit mit Lohngarantie in der ersten Woche oder mit garantiertem Monatslohn	Bezahlter Tag	1
Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode	Bezahlter Tag	1
Kurzes Arbeitsversäumnis	Bezahlter Tag	1
Zwingender Grund mit Lohnfortzahlung	Bezahlter Tag	1
Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit	Bezahlter Tag	1
bezahlter Bildungsurlaub	Bezahlter Tag	5
Garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit	Bezahlter Tag	1
Feiertage während des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags	Bezahlter Tag	1
Andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (beispielsweise erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, Bildungsurlaub, politischer Urlaub etc.)	Bezahlter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Angestellte	Bezahlter Tag	1
Zusätzlicher Urlaub für Angestellte	Bezahlter Tag	1
Technische Störung im Unternehmen (mit Lohnfortzahlung)	Bezahlter Tag	1

Abwesenheit am ersten Tag wegen schlechten Wetters im Baugewerbe (unvollständiger Lohn), Bezahlter Tag, 4 Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit	Nicht vorgesehen	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß Tarifvertrag 12 bis/13 bis	1 oder 2	11
Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden (indirekte Bezahlung über Stundenlohnerhöhung)	Bezahlter Tag	20
Nicht durch den Arbeitgeber bezahlte Urlaubstage, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden oder Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe	Nicht vorgesehen	12
Karenztag	1	23
Unbezahlter Urlaub und alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden	Nicht vorgesehen	30

* : Angabe auf Beschäftigungszeile, Maßnahme zur Umstrukturierung der Arbeitszeit

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD

4.1.602 Wie oben erläutert, basiert die DmfA auf dem Prinzip, dass die Beitragsberechnung (sowohl die der normalen Beiträge als auch der Sonderbeiträge und der Beitragsermäßigungen) auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet werden.

Für die folgenden Sonderbeiträge müssen die Angaben jedoch nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer aufgeteilt werden: Hier reicht die Meldung der Gesamtsumme für das gesamte Unternehmen aus. Weitere Erklärungen zu diesen Sonderbeiträgen finden Sie in Teil 3 von 'Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber'.

B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN

4.1.603 Auf der LSS-Erklärung von vor 2003 müssen Sie den Betrag des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes für jeden Arbeitnehmer separat angeben.

Für die DmfA reicht es aus, dass Sie den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

C. GEWINNBETEILIGUNGEN

4.1.604 Auf jede Einzahlung, die ein Arbeitgeber leistet, um für seine Arbeitnehmer einen übertariflichen Rentenvorteil zu finanzieren und auf jede Einzahlung, die er zusätzlich zur gesetzlichen Rente an seine ehemaligen Arbeitnehmer leistet, wird ein besonderer Arbeitgeberprozentsatz in Höhe von 8,86 % geschuldet.

Diese Angabe wird nicht für jeden Arbeitnehmer separat mitgeteilt; es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

K A P I T E L 7

Beitragsermäßigungen

A. ALLGEMEIN

4.1.701 Bestimmte Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. In diesem Fall wird eine Einbehaltung in Höhe von 13,07 % erhoben. Sie geben die Berechnungsgrundlage und die Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der Periode, die die Erklärung deckt, Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

B. TABELLE MIT CODES

4.1.702 In der DmfA werden alle Angaben, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, in einem separaten Funktionsblock angegeben. Für Ermäßigungen im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung müssen auch Angaben in einem zweiten Funktionsblock ausgefüllt werden.

Die meisten Beitragsermäßigungen werden pro Beschäftigungszeile berechnet. Das heißt deshalb, dass - wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (beispielsweise weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat - Sie die Ermäßigungsbeträge pro Beschäftigungszeile einzeln auf der Erklärung angeben müssen. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

Deshalb ist es nicht länger erforderlich, - wie es in der früheren LSS-Erklärung der Fall war - bestimmte Angaben im Zusammenhang mit Ermäßigungen pro Arbeitnehmer separat in einem der “Personalverzeichnisse” mitzuteilen und danach die Ermäßigungen global im “Buchungsrahmen der Beitragsermäßigungen” zu berechnen.

1. Allgemeiner Hinweis für die Ermäßigungen, die in Form eines Prozentsatzes des Bruttolohns berechnet werden und für die keine Arbeitsvolumen berechnet werden müssen:

Es handelt sich um folgenden Ermäßigungen:
- Plus-eins-Plan;
- Plus-zwei-Plus-drei-Plan;
- Beschäftigungsplan (Activa-Plan);
- Königlicher Erlass Nr. 483 (Hauspersonal);
- Königlicher Erlass Nr. 495 (Systeme, die Arbeit und Ausbildung verbinden);
- Vertreter von Personen in Laufbahnunterbrechung;
- Nachfolger von Mitarbeitern, die sich für die Halbzeitfrühpension entscheiden;
- Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung;
- Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung;
- Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Das Recht auf diese Ermäßigungen hängt von den Bedingungen ab, denen der Arbeitgeber und/oder der eingestellte Arbeitnehmer entsprechen muss. Diese Bedingungen bleiben in der DmfA anwendbar (siehe jedoch Hinweis zur eventuellen Zustellung der Bescheinigungen in Teil 3, Titel 4 von “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”). Da die Ermäßigung in Form eines Prozentsatzes des Bruttolohns berechnet wird, ändert sich im Grunde nichts bezüglich der Berechnung in der früheren LSS-Erklärung; **es sei denn, dass die Berechnung separat für jede Beschäftigungszeile erfolgen muss.**

2. Allgemeiner Hinweis für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung:

Es handelt sich um die durch das Gesetz vom 10. August 2001 begründeten Ermäßigungen:

- die Ermäßigung infolge einer Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche;
- die einmalige Ermäßigung infolge der Einführung einer Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche;
- die Folgeermäßigung infolge des Erhalts der Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche;
- die Ermäßigung infolge der Einführung einer Viertagewochenregelung.

Diese Ermäßigungen führen - was die DmfA anbelangt - nicht zu besonderen Anwendungsproblemen, da es sich um Pauschalen pro Arbeitnehmer pro Quartal handelt. Wie aus der folgenden Tabelle hervorgeht, erfolgt die Angabe dieser Ermäßigungen auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile. Sie müssen die Beträge deshalb nicht aufteilen, wenn Sie für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen.

Es sind jedoch die einzigen Ermäßigungen, für die neben dem Funktionsblock “beantragte Ermäßigung” auch der Funktionsblock “Detail Ermäßigung” verwendet werden muss.

In diesem Block werden folgende Angaben mitgeteilt:

- das Datum, an dem die neue Arbeitsregelung in Kraft tritt;
- die durchschnittliche wöchentliche Anzahl der Arbeitsstunden vor der Arbeitszeitverkürzung;
- die durchschnittliche wöchentliche Anzahl der Arbeitsstunden nach der Arbeitszeitverkürzung;
- die Eintragsnummer der Arbeitsordnung;
- der Ermäßigungsbetrag für die in dieser Zone angegebene Arbeitszeitverkürzung (dieser kann sich von der Gesamtsumme für das Quartal unterscheiden, wenn die letztendliche Arbeitszeitverkürzung die Folge von zwei oder mehr Arbeitszeitverkürzungen ist).

Auch für die Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn infolge der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst wird, gilt die Regel, dass die Gesamtsumme der Ermäßigung für das Quartal auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile angegeben wird.

K A P I T E L 8

Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird

4.1.801 In der DmfA werden die Buchstabencodes, die in der früheren LSS-Erklärung verwendet werden mussten, durch einen vierstelligen Zifferncode ersetzt.

Die unten stehende Tabelle gibt den Zusammenhang zwischen diesem Buchstabencode und den Zifferncodes wieder.

Gleichfalls können Sie der Tabelle entnehmen, ob in der DmfA die Ermäßigung auf dem Niveau jeder einzelnen Beschäftigungszeile oder global für alle Leistungen des Arbeitnehmers berechnet werden muss, ob das Beginndatum der Ermäßigung mitgeteilt werden muss und ob die Berechnungsgrundlage für die Ermäßigung (= der Betrag, auf den ein Prozentsatz angewandt werden muss, um den Betrag der beantragten Ermäßigung zu ermitteln) angegeben werden muss.

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Beginn-datum	Niveau
	A	Umverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor			
1 2 0 5	AC	Ehemalige erste Arbeitsstellen (Jobs für Anfänger)	X	X	Beschäftigung
1 1 0 1	B1	Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 12 Monaten eine Arbeit suchen	X	X	Beschäftigung
1 1 0 5	B1	Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 12 Monaten eine Arbeit suchen und älter als 45 Jahre sind	X	X	Beschäftigung
1 1 0 2	B2	Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 24 Monaten eine Arbeit suchen	X	X	Beschäftigung
1 1 0 6	B2	Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 24 Monaten eine Arbeit suchen und älter als 45 Jahre sind	X	X	Beschäftigung
1 1 0 3	B3	Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende; eingestellt durch Eingliederungsbetriebe	X	X	Beschäftigung
1 1 0 4	B4	Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die älter als 50 Jahre sind	X	X	Beschäftigung
1 1 1 1	B7	Activa-Plan - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen - 75 %	X	X	Beschäftigung
1 1 1 2	B8	Activa-Plan - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen - 100 %	X	X	Beschäftigung
1 5 0 1	BA	Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Beschäftigung
1 1 4 2	BC	Eingliederung von schwierig unterzubringenden Arbeitslosen	X	-	Beschäftigung
0 5 0 1	BS	Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Arbeitnehmerzeile
1 3 1 1	D1	Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung, teilzeitbeschäftigt	X	X	Beschäftigung
1 3 1 2	D2	Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung, vollzeitbeschäftigt	X	X	Beschäftigung
1 2 0 1	F1	Erste Arbeitsstelle (System Arbeit/Ausbildung) (wenig qualifizierter Jugendlicher mit Ermäßigung in Höhe von 495,79 €)	-	X	Beschäftigung
1 2 0 2	F2	Erste Arbeitsstelle (System Arbeit/Ausbildung) (wenig qualifizierter Jugendlicher mit Ermäßigung in Höhe von 1.115,52 €)	-	X	Beschäftigung
1 3 2 1	G1	Vertreter von halbzeitlich beschäftigten Vorruheständlern, teilzeitbeschäftigt	X	X	Beschäftigung
1 3 2 2	G2	Vertreter von halbzeitlich beschäftigten Vorruheständlern, vollzeitbeschäftigt	X	X	Beschäftigung
1 2 0 3	K1	Erste Arbeitsstelle (normaler Arbeitsvertrag) (wenig qualifizierter Jugendlicher mit Ermäßigung in Höhe von 495,79 €)	-	X	Beschäftigung
1 2 0 4	K2	Erste Arbeitsstelle (normaler Arbeitsvertrag) (wenig qualifizierter Jugendlicher mit Ermäßigung in Höhe von 1.115,52 €)	-	X	Beschäftigung

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Beginn-datum	Niveau
2 0 0 1	Z1	Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren an das zugelassene soziale Sekretariat (erster Arbeitnehmer)	-	-	Arbeitnehmerzeile
2 0 0 2	Z2	Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren an das zugelassene soziale Sekretariat (zweiter Arbeitnehmer)	-	-	Arbeitnehmerzeile

Für die Codes 1201 bis 1204 (Verträge für eine erste Arbeitsstelle), 1211 bis 1213 (Königlicher Erlass Nr. 495) und 1141 (Aktivierung der Arbeitslosenunterstützungen) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code in der Zone "Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung" auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1, 2 , 10 oder 11).

Für die Codes 2001 und 2002 (Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren an das zugelassene Sozialsekretariat) müssen Sie gleichfalls die Anzahl der Monate während des Quartals (1, 2 oder 3) angeben, für die die Leistung verlangt wird.

Für die Codes 1121 bis 1126 (Plus-eins-Plan, Plus-zwei-Plan und Plus-drei-Plan) müssen Sie auch die ID-Nummer bei der Sozialen Sicherheit (die Landesregisternummer) der Person angeben, die das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wenn die Ermäßigung für einen Vertreter/Nachfolger beantragt wurde.

Für die Codes 1311, 1312, 1321 und 1322 (Vertretung eines Arbeitnehmers im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung oder eines Vorruheständlers) müssen Sie gleichfalls die ID-Nummer des sozialen Sekretariats des vertretenen Arbeitnehmers angeben. Wenn mehr als ein Arbeitnehmer ersetzt wird, erwähnen Sie die ID-Nummer bei der Sozialen Sicherheit von einem der ersetzten Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer, die im Rahmen der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor angeworben werden, müssen Sie in der DmfA nicht mehr mit einem Ermäßigungscode angeben (Ermäßigungscode "A" in der früheren LSS-Erklärung). Diese Arbeitnehmer werden nämlich mit einem separaten Arbeitnehmercode 3 angegeben, für den die Ermäßigung mit dem Prozentsatz der geschuldeten Beiträge verrechnet wurde. Für sie muss allerdings eine Angabe in der Zone "Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung" auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3). (Diese Arbeitnehmer wurden früher auf den Personalverzeichnissen für bezuschusstes Vertragspersonal angegeben).

K A P I T E L 9

Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird

4.1.901 In der DmfA wurde ein separater funktioneller Block für die Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge, sondern der Solidaritätsbeitrag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird. Es handelt sich um die Studenten, die in den Monaten Juli, August und September höchstens einen Monat arbeiten. Eine vollständige Besprechung dieses Solidaritätsbeitrags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie in Teil 3, Titel 3 von “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”.

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 Betrag des Solidaritätsbeitrags (= 7,5 % des Lohns)

ANZAHL DER TAGE Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Das Beginn- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen Sie in der DmfA nicht angeben. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Die Meldung von Studenten, für die dieser Sonderbeitrag geschuldet wird, darf nur auf der Erklärung des dritten Quartals des Jahres erfolgen, da sie in der Periode Juli-August-September arbeiten müssen.

Dies gilt auch für Arbeitgeber, die Löhne nicht monatlich auszahlen und für die ein Teil des Monats September deshalb in das vierte Quartal fallen kann. Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

K A P I T E L 1 0

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

4.1.1001 In der DmfA wurde ein separater, funktioneller Block vorgesehen, um die Vorruheständler anzugeben, für die ein Sonderbeitrag an das LSS geschuldet wird.

Eine vollständige Besprechung dieser zwei Sonderbeiträge und der Bedingungen, unter denen sie geschuldet werden, finden Sie in Teil 3, Titel 3 von “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie nur folgende Angaben machen:

CODE BEITRAG VORRUHESTAND

Mit diesem Code geben Sie an, welcher der beiden Sonderbeiträge geschuldet werden.
0 = der Pauschalbeitrag
1 = der besondere Ausgleichsbeitrag

ANZAHL DER MONATE

Dies ist die Anzahl der Monate des Meldequartals, für die der Arbeitgeber für diesen Frühpensionierten den Pauschalbeitrag auf dessen konventionelle Bezüge schuldet. Diese Angabe müssen Sie nicht ausfüllen, wenn nur der prozentuale Beitrag geschuldet wird.

BEITRAG

Der Betrag des Sonderbeitrags, der für den Vorruheständler geschuldet wird.

K A P I T E L 1 1

Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind

4.1.1101 Ziel dieser Beiträge ist es, die Personen, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, unter bestimmten Bedingungen dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen.

Eine komplette Besprechung dieser Maßnahme finden Sie in Teil 3 der Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Bezugsperioden 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:

- Ein **Code**, der angibt, welches Sozialversicherungssystem Anwendung finden soll.
  1 = Krankenversicherung
  2 = Arbeitslosigkeit
- Der **Referenzbruttolohn** des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivgehalts des Interessenten berechnet, und, falls erforderlich, auf der Basis eines Gehalts umgerechnet, das mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Der **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).

A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG

4.1.1102 Die folgenden Erläuterungen sind nur wichtig für:

- Versicherungsanstalten gegen Arbeitsunfälle;
- Fonds für Berufskrankheiten;
- Arbeitgeber, die bezüglich Arbeitsunfällen für ihre eigene Versicherung sorgen.

Die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Rente, Entschädigung, Zulage oder Kapital infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben, und die zum Zeitpunkt des Unfalls oder zum Zeitpunkt der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko beim LSS gemeldet wurden, weil das Sozialversicherungsgesetz vom 27. Juni 1969 völlig oder teilweise auf sie zur Anwendung kam, müssen weiterhin die Beiträge an das LSS entrichten, die ihnen durch dieses Gesetz auferlegt werden.

Der Beitrag ist auf die Sektoren beschränkt, denen sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko unterlagen.

Je nach ihrer Eigenschaft zum betreffenden Zeitpunkt betragen die durch die Betroffenen geschuldeten Beiträge deshalb:

- Arbeiter, Angestellte, bezahlte Sportler und Hausangestellte: 13,07 %;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt: 4,70 %;
- aussichtsarme Jugendliche im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 499: 4,70 %;
- Personen, die in der Periode der Teilzeitschulpflicht beschäftigt werden: 5,57 %.

Diese Prozentsätze sind ab dem dritten Quartal 1992 unverändert gültig.

Kommentar :

a) Für bezahlte Sportler (mit Ausnahme der Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers), die das Opfer eines Arbeitsunfalls von vor dem 1. Januar 1998 sind, beträgt der Beitrag 11,05 %.

a) Für die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers, die das Opfer eines Arbeitsunfalls von vor dem 1. Januar 1985 sind, beträgt der Beitrag 11,05 %.

c) Für Hausangestellte, die das Opfer eines Arbeitsunfalls von vor dem 1. April 1983 sind, beträgt der Beitrag 12,20 %.

d) Die Einbehaltung von den Zulagen zu Lasten des Fonds für Arbeitsunfälle beträgt 13,07 %.

e) Der Beitrag wird gleichfalls durch die ober- und unterirdischen Arbeiter geschuldet, die unter das Beschlussgesetz vom 10. Januar 1945 für Bergbauarbeiter fielen. Für sie beträgt der Beitrag 14,12 %.

Es wird kein Beitrag für anerkannte oder Industrielehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter und Personen geschuldet, die durch einen Vertrag zur sozioprofessionellen Eingliederung gebunden sind. Sie fallen zwar unter das Gesetz vom 27. Juni 1969, aber für sie werden keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Für diesen Beitrag gelten hinsichtlich der Termine für das Weiterüberweisen von Vorschüssen und Salden die gleichen Regeln wie für normale Sozialversicherungsbeiträge (siehe Teil 2 von “Allgemeine Anweisungen für Arbeitgeber”).

Die folgenden Angaben müssen mitgeteilt werden: die Art der Entschädigung, der Grad der Arbeitsunfähigkeit und der Betrag der Entschädigung.

B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

4.1.1103

Beschreibung	Code
Arbeitgeberkategorie 027 (Arbeitsunfälle)	
• Tägliche Entschädigung	01
• Jährliche Entschädigung	02
• Rente	03
• Kapital	04
• Zulage	05
• Jährliche Entschädigung für einen Unfähigkeitsgrad <10 %	12
• Rente für einen Grad der Unfähigkeit < 10 %	13
• Zulage für einen Grad der Unfähigkeit < 10 %	15
Arbeitgeberkategorie 028 (Fonds für Berufskrankheiten)	
• Alle Entschädigungen	00

Die Codes 12, 13 und 15 dürfen nur verwendet werden, wenn infolge der Regelung nur eine

Bezahlung im Jahr erfolgen muss. Auch in diesen Fällen empfiehlt es sich aber, eine einzige Meldung pro Quartal vorzunehmen. Verwenden Sie in diesem Fall jeweils die Codes 02, 03 oder 05.

C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG

4.1.1104 Den Prozentsatz (zwischen 0,01 % und 100 %) angeben, der den Grad der Arbeitsunfähigkeit wiedergibt.

K A P I T E L 1 2

Informationen statistischer Art

A. EINLEITUNG

4.1.1201 Den Betrag angeben, der sich auf das Quartal bezieht.

Wenn in der Vergangenheit ein falscher Betrag für ein Quartal gemeldet wurde, darf dies nicht im laufenden Quartal berichtigt werden, sondern muss eine Änderungsmeldung erfolgen.

B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS

4.1.1202 Die Daten auf den Quartalserklärungen der Arbeitgeber werden zu verschiedenen Zwecken kontrolliert: Beispielsweise wird auf diese Weise die Begründetheit der Anträge auf Beitragsermäßigungen kontrolliert und die Korrektheit der Daten gewährleistet, die an die verschiedenen öffentlichen Sozialversicherungsanstalten weitergeleitet werden, damit diese ihre Aufgaben ausführen können.

Daneben erstellt das LSS bereits seit geraumer Zeit Datenbanken zu statistischen Zwecken.

- So werden die durch die Arbeitgeber erteilten Informationen verarbeitet, in der Absicht, Statistiken bezüglich Beschäftigung, Löhne und geleistete Tage zu erstellen. Diese Daten werden durch öffentliche, wissenschaftliche und soziale Anstalten, Sozialkassen usw. verwendet. Indem die Daten des LSS verwendet werden, wird vermieden, dass man dieselben Quellen (Personen, Arbeitgeber) unnötigerweise belästigen muss.
- Auch die Gesetzgebung kann somit korrekt angewandt werden. Einige besondere Beitragssätze und bestimmte Beitragsermäßigungen basieren auf der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die am Ende eines Quartals bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Das LSS verwaltet dazu eine statistische Datenbank, die Daten pro Arbeitgeber und sogar pro Arbeitgeberkategorie zusammenträgt.

Außerdem veröffentlicht das LSS seit den siebziger Jahren “dezentralisierte” (oder “regionalisierte”) Beschäftigungsstatistiken. Arbeitnehmer, die am 30. Juni beschäftigt sind, werden nach der Gemeinde, in der sie beschäftigt sind, sowie nach der dort ausgeübten Wirtschaftsaktivität klassifiziert. Diese Daten werden in einer zweiten Datenbank gespeichert. Statistiken, die hierauf basieren, haben einen zentralen Platz in den Arbeitsmarktstatistiken eingenommen: Es sind nämlich die einzigen Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben.

Sowohl öffentliche Anstalten als auch Anstalten mit Arbeitgeberverbänden haben das LSS offiziell gebeten, sein Angebot an Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben, zu erweitern.

C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - BCE) - EINDEUTIGE BETRIEBSNUMMER UND ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

4.1.1203 Die wichtigsten Daten in den statistischen Beständen des LSS beziehen sich auf die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt sind. Diese Berechnungen werden sowohl für den Arbeitgeber als ganzes als auch für seine Arbeitgeberkennzahl(en) und Niederlassung(en) vorgenommen.

Jede Person, die auf der Quartalserklärung vorkommt, wird als am Ende des Quartals beschäftigter Arbeitnehmer mitgezählt, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Es wurde mindestens eine Beschäftigungszeile auf der Erklärung verwendet,
  - die sich nicht auf Entschädigungen für eine Unterbrechung oder eine vollständige Laufbahnunterbrechung bezieht,
  - von der das [<a href= ../LinkByID/x826C951F343AD2EC41256C31003D5D17?OpenDocument#826C951F343AD2EC41256C31003D5D17 target=_blank>Datum des Endes der Beschäftigung nicht vor dem [<a href= ../LinkByID/xD92B5C435A37C62FC12568DA002D2A6E?OpenDocument#D92B5C435A37C62FC12568DA002D2A6E target=_blank>letzten Tag des Quartals liegt
  - und auf der mindestens ein Tag mit einem normalen Code oder einem Hinweiscode mit Ausnahme von Code 30 ([<a href= ../LinkByID/xBF15AAF3A539768741256C310047C892?OpenDocument#BF15AAF3A539768741256C310047C892 target=_blank>unbezahlter Urlaubstag) angegeben wird.

D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG

4.1.1204 Das Gesetz zur Gründung einer Zentralen Unternehmensdatenbank, zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung zugelassener Unternehmensschalter sieht auch die Gewährung einer eindeutigen ID-Nummer für Unternehmen vor. Jeder Arbeitgeber wird auf diese Weise identifiziert werden müssen.

Die Zentrale Unternehmensdatenbank wird auch, neben den Unternehmen, die Niederlassungseinheiten aufnehmen (eine Niederlassungseinheit = jedes Unternehmen oder jede Unterabteilung (Werkstatt, Fabrik, Lager, Büro, usw.), das bzw. die an einem bestimmten geographischen Ort gelegen und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt- oder Nebenaktivitäten auf Rechnung des Unternehmens durchgeführt). Diese Niederlassungseinheiten bekommen eine eigene ID-Nummer, die völlig unabhängig von der der Unternehmen ist, zu denen sie gehören.

Die wichtigste Aufgabe der Zentralen Unternehmensdatenbank, die für Ende 2002 und Anfang 2003 vorgesehen ist, betrifft die Fertigstellung der ID-Nummern der Unternehmen. Später (im Laufe des Jahres 2003) folgen die Niederlassungseinheiten. Jedes betreffende Unternehmen wird, nach einer Befragung, über die ihm zugeordneten Niederlassungsnummern unterrichtet werden.

FÜNFTE TEIL

INFORMATIONEN ALLER ART

TITEL 1

Informationen aller Art

K A P I T E L 1

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen und -bereitschaftsdiensten

5.1.101 Die Dimona-Erklärung enthält ein Feld “ID-Nummer der lokalen Einheit”, die durch die Zentrale Unternehmensdatenbank festgelegt wurde. Diese Informationen werden nur bei Arbeitgebern angefordert, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, sogar dann, wenn diese alle in der gleichen Gemeinde ansässig sind, und beziehen sich nur auf die letzte Situation des betreffenden Quartals: Die Informationen müssen deshalb nicht aufgeteilt werden, wenn ein Arbeitnehmer in diesem Quartal in mehreren Niederlassungen beschäftigt war.

Mit Einverständnis der betreffenden Instanzen wird das LSS diese Informationen **zweimal jährlich** (30. Juni und 31. Dezember) einholen. Das Feld in Bezug auf die Niederlassungseinheit muss deshalb im ersten und zweiten Quartal nicht ausgefüllt werden.

Übergangsmaßnahme

Unter Berücksichtigung der Planung innerhalb der Zentralen Unternehmensdatenbank werden nur ganz wenige Arbeitgeber alle Nummern der Niederlassungseinheiten zu dem Zeitpunkt kennen, an dem sie die Meldung für das zweite Quartal 2003 vornehmen müssen.

Diese Informationen werden deshalb nicht für das zweite Quartal 2003 angefordert werden, sondern werden zum ersten Mal auf der Erklärung für das vierte Quartal 2003 verlangt.

Was muss konkret ab dem vierten Quartal 2003 getan werden?

Arbeitgeber und Sozialsekretariate müssen für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin, der/die im Laufe des zweiten und vierten Quartals von jedem Jahr beschäftigt ist und der/die deshalb in die Quartalserklärung aufgenommen wurde, die ID-Nummer der Niederlassung angeben, in der er/sie beschäftigt ist. Wie bereits oben erwähnt, werden die ID-Nummern durch die Zentrale Unternehmensdatenbank zugeordnet und verteilt.

Diese Verpflichtung gilt nur, sobald ein Unternehmen mindestens über zwei Niederlassungseinheiten verfügt.

Wenn bestimmte Niederlassungseinheiten keine eigene ID-Nummer haben, muss das Unternehmen zunächst einen zugelassenen Unternehmensschalter kontaktieren, um die Situation zu regeln.

Der Begriff “Niederlassungseinheit” ist in folgenden Fällen nicht erforderlich:

- Wenn der Arbeitgeber Frühpensionierte (Code 879) meldet, für die einer der Sonderbeiträge für die Frühpension geschuldet wird, ist für diese Personen keine Niederlassungseinheit erforderlich;
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 027 oder 028 angegeben werden (Personen, die an einer Berufskrankheit leiden oder einen Arbeitsunfall erlitten haben und die eine Rente, eine Entschädigung oder ein Kapital bekommen, von denen persönliche Beiträge einbehalten werden);
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 033, 099, 199, 299 oder 699 angegeben werden (meistens Fonds für Existenzsicherheit, die Arbeitnehmer melden, an die sie, als zahlender Dritter, einen Teil des Lohns zahlen);
- für das statutarische Personal des öffentlichen Sektors und damit gleichgesetzten Arbeitnehmer, für die eine zusätzliche Meldung vorgenommen werden muss, um ihnen

Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und Kranken- und Invalidenleistungen zu gewähren.

Einige Sonderfälle:

- Bauunternehmen unterliegen Sonderregeln für ihr auf Baustellen beschäftigtes Personal: alle Arbeitnehmer, die auf Baustellen beschäftigt sind, ungeachtet der Dauer der Baustelle, werden der Niederlassungseinheit (dem Verwaltungs- oder technischen Sitz) zugeordnet, von dem sie abhängen;
- reisendes Personal (Handelsvertreter, Transportpersonal, Wartungsteams, Kontrolleure, usw.) werden der Niederlassungseinheit zugeordnet, die sie an erster Stelle beschäftigt (der Gesellschaftssitz, der Verwaltungssitz, der Betriebssitz, usw.).
- Zeitarbeitskräfte, die einem Unternehmen durch ein Zeitarbeitbüro überlassen werden, werden dem Sitz des Zeitarbeitbüros zugeordnet, von dem sie abhängen;
- Personal, das durch das Flämische Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung VDAB, das Brüsseler Regionale Amt für Arbeitsvermittlung BGDA oder die Wallonische Stiftung für Bildung und Beschäftigung FOREM bezahlt und an Arbeitgeber aus dem nicht-kommerziellen Bereich vermittelt wird (Tagesaktivitätszentren, PRIME-Projekte, usw.) werden dem öffentlichen Beschäftigungsamt zugeordnet, von dem sie abhängen;
- Arbeitnehmer, die zeitweilig ins Ausland entsendet werden, die jedoch weiterhin in Belgien sozialversicherungspflichtig sind, hängen immer noch von der Niederlassungseinheit ab, von der sie vor ihrer Entsendung abhingen;
- die Lehrkräfte und das damit gleichgesetzte Personal wird der Niederlassung der Bildungsanstalt zugeordnet, der sie ursprünglich zugeordnet wurden. Wenn eine Bildungsanstalt mehrere geographisch getrennte Niederlassungen hat, die deshalb jeweils über eine eindeutige Niederlassungsnummer verfügen, muss das Personal so über diese Niederlassungen verteilt werden, dass jedes Personalmitglied nur an eine einzige Niederlassung gekoppelt ist.

Für alle anderen Fälle können Sie stets die Direktion Statistik des LSS kontaktieren.

5.1.102 Folgende Richtlinien können Ihre telefonischen und schriftlichen Kontakte mit dem LSS erleichtern.

- Geben Sie stets die Eintragsnummer des Arbeitgebers beim LSS an;
- die Suche von Angaben im Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt am schnellten, wenn die ID-Nummer bei der Sozialen Sicherheit (die frühere Landesregisternummer) bekannt ist;
- behandeln Sie pro Brief vorzugsweise nur ein einziges Thema;
- richten Sie Ihre Fragen an die Dienststelle, die sie am besten beantworten kann, d.h.:
  - die Direktion Information und externe Kommunikation im Zusammenhang mit der Anwendung der Gesetzgebung;
  - die Generaldirektion der Einnahmedienststellen im Zusammenhang mit dem Stand eines Arbeitgeberkontos;
  - die Generaldirektion der Dienststellen für die Kontrolle der Meldungen für Angaben, die auf den eingereichten Quartalsmeldungen vorkommen;
  - die Direktion für gerichtliche Beitreibung für den Stand der Dinge in Gerichtsverfahren;
  - die Direktion Eintragung für alles, was mit dem Arbeitgeberverzeichnis zu tun hat (neue Eintragungen, befristete Beendigung der Aktivität usw.);
  - die Dienststelle für Wanderarbeitnehmer für die Formalitäten im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Beschäftigung;
  - die Direktion Statistik im Zusammenhang mit Zahlenangaben zu versicherungspflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern pro Aktivität, Region, usw.

HINWEISE:

Die Postanschrift des LSS lautet: 1000 Brüssel, Waterloolaan/Boulevard de Waterloo 76

Die Rufnummer lautet: 02 509 31 11.

Die verschiedenen Dienststellen haben Telefon- und Faxdurchwahl. Bitten Sie Ihren Ansprechpartner um seinen Namen und die Rufnummer, sodass Sie ihn später direkt zurückrufen können.

5.1.103 Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

http://www.rsz.fgov.be.

Zögern Sie nicht, dem Webmaster Ihre Vorschläge/Bemerkungen mitzuteilen (Tel.: 02 509 38 38, Fax: 02 509 38 47, E-Mail: webmaster@rsz.fgov.be).

K A P I T E L 2

Sozialsekretariate

5.1.201 Das LSS verfügt im ganzen Land über ein Netz von Regionalstellen und -bereitschaftsdiensten, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Die Sozialinspektoren und Kontrolleure haben regelmäßig Sprechtage und geben Ihnen allgemeine Informationen, unter anderem zur Anwendung der Sozialversicherungsgesetzgebung, Quartalsmeldungen und Beitragsermäßigungen. Sie werden Ihnen beim Erfüllen all Ihrer Verpflichtungen und dem Erledigen von verwaltungstechnischen Formalitäten gegenüber dem Landesamt helfen. Ihre Reklamationen werden gleichfalls notiert und ggf. werden Sie an die zuständige Dienststelle verwiesen.

Zögern Sie nicht, sie telefonisch zu kontaktieren und besuchen Sie nötigenfalls die nächste Regionalstelle. Nachstehend finden Sie die jeweiligen Adressen und Öffnungszeiten. Wenn Sie die Regionalstelle unmöglich während der Öffnungszeiten besuchen können, ist es möglich, einen Termin zu vereinbaren.

Der gesamte Briefwechsel muss an das LSS, Boulevard de Waterloo/Waterloolaan 76 in 1000 Brüssel, gerichtet werden, es sei denn, dass der Empfänger ein Sozialinspektor oder Kontrolleur ist, der mit einer der Regionalstellen verbunden ist.

Ort	Adresse	Telefonnr.	Öffnungstage und -zeiten
BRUSSEL	Livornostraat 7 1060 BRUSSEL	02 542 62 70 Fax : 02 542 62 80	Alle Arbeitstage ausgenommen Samstag 9.30 U bis 12 U und von 13 U bis 16 U
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax : 03 220 75 77	Alle Arbeitstage ausgenommen Samstag 9.30 U bis 12 U
ARLON	Centre administratif de l'Etat - Bloc II - 4ème étage - local 419 6700 ARLON	063 22 13 71	2. und 4. Donnerstag des Monats 9 U bis 12 U
CHARLEROI	Boulevard Tirou 24 6000 CHARLEROI	071 30 95 28 Fax : 071 30 95 29	Montag bis Donnerstag 9 U bis 12 U und von 14 U bis 16 U
EUPEN	LFA Neuestrasse 77 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax : 087 55 65 48	Donnerstag 9.30 U bis 12.30 U
GENT	Socrates Business Center Kortrijksesteenweg 398 5de verdieping 9000 GENT	09 242 04 48 Fax : 09 220 94 23	Alle Arbeitstage ausgenommen Samstag 9 U bis 12 U
HASSELT	Maastrichterstraat, 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax : 011 26 22 57	Alle Arbeitstage ausgenommen Samstag 9 U bis 12 U
KORTRIJK	Kennedypark 5d 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax : 056 25 23 33	Alle Arbeitstage ausgenommen Samstag 9 U bis 12 U
LEUVEN	Philips site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29.96.46 Fax : 016 62 28 49	Donnerstag : 9 U bis 12 U
LIEGE	Rue Louvrex 77 4000 LIEGE	04 254 39 28 Fax : 04 254 39 30	Alle Arbeitstage ausgenommen Samstag 9 U bis 12 U und Donnerstagnachmittag 13.30 U bis 16 U
MONS	Place du Parc 2 7000 MONS	065 84 23 56 Fax : 065 34 80 49	Montag bis Donnerstag 9 U bis 12 U 14 U bis 16 U
NAMUR	Rue Pépin 31 (2ème étage) 5000 NAMUR	081 22 67 34 Fax : 081 22 11 72	Montag bis Donnerstag 9 U bis 12 U und Donnerstagnachmittag 13.30 U bis 15.30 U
NIVELLES	Chaussée de Namur 40 (1er étage) 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax : 067 84 36 32	Montag, Dienstag und Donnerstag 9 U bis 12 U 13 U bis 16 U

K A P I T E L 3

Bekanntmachung von Schuldforderungen

5.1.301 Sozialsekretariate sind Anstalten, die im Namen und auf Rechnung der Arbeitgeber die Formalitäten erledigen, welche die Sozialversicherungsgesetzgebung den Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Personal auferlegt. Sie erteilen ihnen diesbezüglich die erforderlichen Informationen und Unterstützung.

Diese Sekretariate wurden durch Privatpersonen und Arbeitgeberverbände in Form einer VoE gegründet. Wenn sie bestimmten Bedingungen entsprechen, kann der föderale Minister für soziale Angelegenheiten sie als solche zulassen. Die Zulassung gewährt der Vereinigung gewisse Vorrechte, sie geht jedoch auch mit Verpflichtungen einher.

Dienstleistungsorganisationen, die sich “Sozialsekretariat” nennen, ohne dass sie durch den Minister zugelassen wurden, haben keinen Anspruch auf Vorrechte, die für zugelassene Sozialsekretariate gelten; sie dürfen genauso wenig den Titel “zugelassenes Sozialsekretariat” benutzen.

Obwohl das LSS eine gewisse Aufsicht über die zugelassenen Sozialsekretariate ausübt, handeln diese völlig autonom. Sie sind keine Bevollmächtigten des LSS, müssen allerdings dessen Anweisungen folgen. Ein zugelassenes Sozialsekretariat tritt allerdings als Bevollmächtigter der Arbeitgeber auf, die ihrer Anstalt beigetreten sind. Als Beweis für diese Ermächtigung unterzeichnet der Arbeitgeber eine Vollmacht für das LSS. Das Sozialsekretariat muss den Anweisungen, die ihm sein Auftraggeber (der Arbeitgeber) gibt, folgen, muss jedoch dafür sorgen, dass diese den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen entsprechen.

Nur der Arbeitgeber selbst bleibt jedoch zivil- und strafrechtlich haftbar für die Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen im Rahmen der Sozialversicherungsgesetzgebung.

Das Belgische Staatsblatt (“Moniteur belge”) veröffentlicht jährlich eine Liste zugelassener Sozialsekretariate. Die Arbeitgeber können bei der Generaldirektion der Inspektionsdienststellen des LSS eine Abschrift dieser Liste beantragen.

K A P I T E L 4

Bescheinigungen

5.1.401 Das LSS teilt jedem, der per Einschreiben das LSS um die Bekanntmachung seiner Schuldforderung betreffs der Beiträge in Bezug auf einen oder mehr namentlich genannten Arbeitgeber bittet und dabei ein berechtigtes Interesse gelten lässt, diesen Betrag innerhalb des Monats mit. Ein Beispiel für ein berechtigtes Interesse ist die Tatsache, dass Sie in Erwägung ziehen, mit einem bestimmten Arbeitgeber einen Kooperationsvertrag zu schließen oder ihm ein Darlehen zu gewähren. Diese Anträge richten Sie an die Dienststelle Bekanntmachung der Schuldforderungen der Generaldirektion der Einnahmedienststellen. Die Identität der Arbeitgeber dürfen Sie sowohl im Brief als auch auf einem beigefügten Magnetband oder einer Diskette angeben.

Für bis zu 1.100 Anträgen pro Quartal und pro Antragsteller sind die ersten 100 Anträge gratis; ab dem 101. Antrag pro Quartal wird folgende Gebühr erhoben:

- 101 bis 1.100 (0,74 EUR pro Antrag)
- 1.101 bis 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 bis 5.000 (0,62 EUR pro Antrag)
- 5.001 bis 6.250 (3.098,67 EUR)
- mehr als 6.250 (0,50 EUR pro Antrag)

Antragstellern, die ihrem Einschreiben eine Diskette mit der Identität der Arbeitgeber beilegen, wird ein zusätzlicher Betrag für die Bearbeitungsgebühren berechnet.

Am Ende des Quartals teilt das LSS dem Antragsteller die zu bezahlende Summe mit.

K A P I T E L 5

Aufsicht

5.1.501 Das LSS stellt drei Arten von Bescheinigungen aus:

- Bescheinigungen, aus denen der Stand des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht
  Diese Bescheinigungen können Sie nutzen, um bei einer öffentlichen Ausschreibung Ihr Angebot einzureichen. Gleichfalls werden Bescheinigungen ausgestellt, um die SIS-Karte für den Bausektor zu erhalten, wenn der Fonds für Existenzsicherung die Ausstellung infolge einer Beitragsschuld verweigerte. Auf diesen Bescheinigungen wird angegeben, dass die Schuld mittlerweile bereinigt wurde oder durch einen Tilgungsplan gedeckt wird, der strikt eingehalten wird. Beide Bescheinigungen können bei der Dienststelle Bescheinigungen der Generaldirektion der Einnahmedienststellen über folgende Faxnummern beantragt werden: 02 509 31 45 (niederländisch) oder 02 509 36 97 (französisch).
- Bescheinigungen im Zusammenhang mit den auf den Erklärungen angegebenen Arbeitnehmern
  Diese Bescheinigungen werden bei der Dienststelle Bescheinigungen der Generaldirektion der Dienststellen für die Kontrolle der Meldungen beantragt (Faxnr. 02 509 34 10). Sie können sowohl die Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (um z.B. eine Beschäftigungsprämie zu beantragen) als auch Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen müssen sich auf die letzten fünf Jahre oder auf die Periode 1945 bis einschließlich 1957 beziehen.
  Wenn Sie Angaben in Bezug auf eine andere Periode brauchen, wenden Sie sich an das Landespensionsamt, Pensionsdienststellen - Laufbahndaten, Postfach 176 in 1060 Brüssel (Tel. 02 529 32 51).
  Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (unter Ausschluss aller anderer Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (Faxnr. 02 509 38 47).
  Es betrifft:
  - Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber am 30. Juni des vorigen Jahres entweder weniger als 10 bzw. 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen laut Königlichem Erlass 214); diese Bescheinigungen dienen meistens dazu, an öffentliche Anstalten im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung weitergeleitet zu werden;
  - Bescheinigungen, aus denen die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag eines Quartals hervorgeht, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Arbeitnehmerkategorie (Arbeiter - Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale der letzten fünf Jahre. Diese Bescheinigungen sind meistens im Rahmen der Zulassung eines Unternehmens in Sektoren erforderlich, die einer Zulassung unterliegen, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Die Direktion Statistik kann keine Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal vor dem Ende des dritten Monats ausstellen, das diesem Quartal folgt.
- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, ob ein Unternehmen beim LSS als Arbeitgeber versicherungspflichtiger Arbeitnehmer bekannt ist oder nicht
  Diese Bescheinigungen werden durch die Direktion Eintragung ausgestellt (Fax: 02 509 36 92).

Für diese drei Arten von Bescheinigungen wird keine Gebühr erhoben. Sie werden nur an die unmittelbar Beteiligten versandt.

SECHSTE TEIL

TABELLEN UND MODELLE

TITEL 1

Tabellen

K A P I T E L 1

Betriebsschließungskasse

6.1.101 Inspektoren des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Soziale Sicherheit und Inspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Sie sind Inhaber eines offiziellen Dokuments, das ihre Eigenschaft beweist und das sie bei der Ausübung ihres Auftrags auf jede Anfrage zeigen müssen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie:

- zu jedem Zeitpunkt des Tages oder der 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 der Polizeirichter ihnen dazu die vorherige Genehmigung erteilt;
- jede Untersuchung, Kontrolle sowie Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden, und insbesondere:
  - 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 und der Betriebsräte, 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;
  - 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;
  - sich, ohne Reisen, 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;
  - sich, ohne Reisen, alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger zur Einsicht vorlegen lassen, die sie im Hinblick auf die Ausführung ihres Auftrags für erforderlich halten und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon nehmen 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;
  - Feststellungen über die Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen machen.

Die Inspektoren haben das Recht, Warnungen auszusprechen, dem Zuwiderhandelnden eine Frist zur Regulierung zu setzen und Protokolle zu erstellen.

Diese Protokolle haben Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern eine betreffende Abschrift dem Zuwiderhandelnden und – ggf. seinem Arbeitgeber - innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen zugeleitet wird, die nach der Feststellung des Verstoßes beginnt.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie die Unterstützung der lokalen oder föderalen Polizei verlangen.

K A P I T E L 2

Pauschale Tageslöhne

6.1.201 Wie in Teil III erörtert, kassiert das LSS einen Grundbeitrag für die Betriebsschließungskasse. Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über die Prozentsätze, die von denen in Teil III abweichen. Die Prozentsätze zwischen Klammern berücksichtigen den Lohnmäßigungsbeitrag.

Ab dem ersten Quartal 2003 werden diese Beiträge wie folgt bestimmt:

Beitragspflichtige Arbeitgeber	Beteiligte Arbeitnehmer	Geschuldeter Beitrag
1° Arbeitgeber, die zu den folgenden paritätischen Ausschüssen gehören, ungeachtet der Zahl der im vorigen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer:		
a) Paritätischer Unterausschuss für den Antwerpener Hafen, „Nationaler Paritätischer Ausschuss des Hafens von Antwerpen“ genannt, die Paritätischen Unterausschüsse für den Hafen von Brüssel und Vilvoorde, von Brügge, von Gent, von Ostende und Nieuwpoort und von Zeebrugge, sowie der Paritätische Ausschuss für den Schiffsreparaturbetrieb:	- Arbeiter, die kraft eines unbefristeten Vertrags eingestellt wurden: - Sonstige Arbeiter	0,20 % (0,21 %) kein Beitrag
b) Regionaler Paritätischer Ausschuss für den Hafen von Lüttich:	- alle Arbeiter	0,20 % (0,21 %)
c) Paritätischer Ausschuss für die Lebensmittelindustrie:	- die Saisonarbeiter, die in den Unternehmen für Obst- und Gemüsekonserven sowie in den Konfitürenfabriken beschäftigt werden:	0,20 % (0,21 %)
d) Paritätischer Ausschuss für die Seefischerei	- das fahrende Personal: - die Fischlöscher, sofern sie kraft eines unbefristeten Vertrags oder für eine deutlich beschriebene Arbeit eingestellt wurden:	0,20 % (0,21 %) 0,20 % (0,21 %)
2° Arbeitgeber von Zeitarbeitbüros im Sinne von Artikel 7, 1° des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Zeitarbeit und das Überlassen von Arbeitnehmern an Entleiher:	- die Zeitarbeitskräfte:	kein Beitrag
3° Arbeitgeber, die zum Paritätischen Unterausschuss für den Treibstoffhandel Ostflanderns gehören und die im vorigen Kalenderjahr:		
a) im Schnitt mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben:	- alle Arbeiter:	0,07 % (0,07 %)
b) im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben:	- alle Arbeiter:	kein Beitrag
4° Arbeitgeber, deren Unternehmen in den Artikeln 80 und 81 des Abkommens zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl genannt wird, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie im vorigen Kalenderjahr beschäftigt haben:	- alle Arbeitnehmer:	0,14 % (0,15 %)

K A P I T E L 3

Beiträge für Existenzsicherung

6.1.301 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge in bestimmten Fällen auf pauschale Tageslöhne berechnet (siehe Teil III).

Nachstehende Tabelle enthält die Tagespauschalen, die ab 01.04.02 gelten und je nach Sektor und ausgeübter Funktion unterschiedlich sind.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21. Dezember 2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an Indexzahl der Verbraucherpreise	
				Arbeitsleistungen, die nicht im Schnitt über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die im Schnitt über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	A. ARBEITNEHMER IM HOTELBETRIEB:				
	a) RESTAURANT				
43	Lehrling Saal	15	27,49	29,17	35,00
44	Lehrling Saal	16	31,23	33,14	39,77
45	Hilfskellner-Abräumer	17	34,90	37,04	44,45
46	Hilfskellner - Suite	18	38,57	40,93	49,12
47	Hilfskellner - Reihenleiter	19	42,41	45,04	54,01
48	1/2 Reihenleiter Restaurant	20	46,16	48,98	58,78
49	Kellner Restaurant	21	49,83	52,88	63,46
49	Rangkellner Restaurant	21	49,83	52,88	63,46
50	Erster Rangkellner Restaurant	22	54,86	58,22	69,86
50	Weinkellner	22	54,86	58,22	69,86
52	Assistent Oberkellner Restaurant		57,34	60,85	73,02
51	Oberkellner Restaurant	23	62,37	66,19	79,43
	b) BANKETT				
46	Hilfskellner - Suite/Bankett	18	38,57	40,93	49,12
47	Bankettkellner	19	42,41	45,04	54,01
48	1/2 Reihenleiter Bankett	20	46,16	48,98	58,78
49	Reihenleiter Bankett	21	49,83	52,88	63,46
49	Kellner Bankett	21	49,83	52,88	63,46
50	Erster Rangkellner Bankett	22	54,86	58,22	69,86
52	Assistent Oberkellner Bankett	22	54,86	58,22	69,86
51	Oberkellner Bankett		57,34	60,85	73,02
		23	62,37	66,19	79,43
	c) BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO				
49	Kellner Brasserie, Taverne, Bistro	21	49,83	52,88	63,46

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21. Dezember 2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an Indexzahl der Verbraucherpreise	
				Arbeitsleistungen, die nicht im Schnitt über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die im Schnitt über fünf Tage pro Woche verteilt sind
49	d) KNEIPE				
	Kellner in Kneipe	21	49,83	52,88	63,46
	e) BAR				
46	Hilfskraft Barmann	18	38,57	40,93	49,12
48	Hilfskraft Barmann	20	46,16	48,98	58,78
49	Barmann	22	49,83	52,88	63,46
50	Verantwortlicher Barmann		54,86	58,22	69,86
	f) HOTEL				
32	Laufbursche	15	22,26	23,62	28,34
33	Laufbursche	16	25,38	26,93	32,32
34	Stellvertretender Chef Laufbursche	17	28,31	30,04	36,05
35	Chef Laufbursche	18	31,41	33,33	40,00
36	Chef Laufbursche	19	34,53	36,64	43,97
37	Chef Laufbursche	20	37,38	39,67	47,60
38	'Voiturier'		40,48	42,96	51,55
38	Pförtner	21	40,48	42,96	51,55
38	Träger		40,48	42,96	51,55
38	Zimmerknecht, Zimmermädchen	18	40,48	42,96	51,55
41	Zimmerknecht, Zimmermädchen	19	46,63	49,48	59,38
39	Hausmeister	21	52,58	55,80	66,96
40	Chef Hausmeister	23	60,81	64,53	77,44
	g) ZIMMERSERVICE				
46	Hilfsetagenkellner	18	58,57	40,93	49,12
49	Etagenkellner		49,83	52,88	63,46
52	Assistent Oberkellner Zimmerservice		57,34	60,85	73,02
51	Oberkellner Zimmerservice	23	62,37	66,19	79,43
	h) VERSCHIEDENES				
38	Toilettenfrau		40,48	42,96	51,55
38	Angestellte Umkleideraum		40,48	42,96	51,55
38	Andere Arbeitnehmer		40,48	42,96	51,55

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	1.1.1. TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21. Dezember 2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an Indexzahl der Verbraucherpreise	
				Arbeitsleistungen, die nicht im Schnitt über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die im Schnitt über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	A. ARBEITNEHMER, DIE IN BADEANSTALTEN UND IN UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGT SIND, DIE BADEANSTALTEN BETREIBEN:				
21	Kabinen- oder Badejunge oder -mädchen		22,71	24,10	28,92
23	Fußpflege		22,71	24,10	28,92
24	Masseur(in)		22,71	24,10	28,92
	B. PROGRAMMVERKÄUFERINNEN UND ANGESTELLTE IN DER GARDEROBE:				
	a) beschäftigt in den Kinosälen:				
25	- mindestens 40 Stunden pro Woche		20,25	21,49	25,79
26	- weniger als 40 Stunden pro Woche		13,66	14,50	17,40
20	b) beschäftigt in den Theatern		30,14	31,98	38,38
26	c) beschäftigt in den anderen Theaterunternehmen		13,66	14,50	17,40
27	**C. GEPÄCKTRÄGER**		45,24	48,01	57,61
	D. FAHRER VON TAXILIEFERWAGEN:				
30	a) Fahrer, die höchstens 6 Stunden pro Tag und 30		23,45	24,89	29,87

	A. ANDERE ARBEITNEHMER ALS DIE UNTER B, C, D und E GENANNTEN:				
26	a) Toilettenfrauen		13,66	14,50	17,40
29	b) alle anderen Arbeitnehmer		29,67	31,49	37,79
	B. SEEFISCHER:				
81	a) Crew der Fischerfahrzeuge, außer Schiffslehrlingen		59,07	62,69	
82	b) Schiffslehrlingen		29,50	31,31	

Beiträge für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.

Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der ab 1. Juli 2001 anwendbar ist.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	1.1.1. TAGESLÖHNE STETS ZU 100 % (in EUR) (Festgestellt durch Artikel 31 bis des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969)
99	Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau	11,58

TITEL 2

Schemata

K A P I T E L 1

Dimona - Führer für den Vocal-Server

6.2.101 Wie in Teil III erörtert, kassiert das LSS Arbeitgeberbeiträge für die Fonds für Existenzsicherung.

Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über diese Fonds (Zustand am 01.01.03) mit Angabe der Kennzahl der Arbeitgeberkategorie.

- Spalte A enthält die anwendbaren Beitragssätze für Arbeiter, Spalte B die für Angestellte.
- Die mit einem “*” angegebenen Kategorien unterliegen für einige Angestellte nicht der Beitragspflicht.

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 010, 012, 013 (*), 029, 059 Sozialkasse der Angestellten	-	0,30
Kategorie 100 Sozialkasse der selbständigen Einzelhändler 201 (Sozialkasse 201) 20 und mehr Arbeitnehmer am 30. Juni 2002 und die Aktivität umfasst keine Lebensmittel Sonstige Arbeitgeber	- -	0,50 0,10
Kategorie 200 Sozialkasse für den Internationalen Handel	-	0,00
Kategorie 311 und 330 Private Altenheime Erholungs- und Pflegeheime	0,00	0,00
Kategorie 112 Hausmeister von Appartementgebäuden	0,30	0,30
Kategorie 024 Bau 10 und mehr weniger als 10	 24,05 25,55	 Sozialkasse Sozialkasse
Kategorie 026 Bau 10 und mehr weniger als 10	 20,55 22,05	 Sozialkasse Sozialkasse
Kategorie 044 und 054 Bau 10 und mehr weniger als 10	 23,55 25,05	 Sozialkasse Sozialkasse
Kategorie 024, 026, 044 und 054 Bau Kasse Fachausbildung	 0,40	 -
Kategorie 224 Bau - Zeitarbeitskräfte 10 und mehr weniger als 10 Sozialkasse Zeitarbeitskräfte	 24,05 25,55 0,35	 - - -
Kategorie 226 Bau - Zeitarbeitskräfte 10 und mehr weniger als 10 Sozialkasse Zeitarbeitskräfte	 20,55 22,05 0,35	 - - -

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 244 und 254 Bau - Zeitarbeitskräfte 10 und mehr weniger als 10 Sozialkasse Zeitarbeitskräfte	 23,55 25,05 0,35	 - - -
Kategorie 224, 226, 244 und 254 Bau - Zeitarbeitskräfte Kasse Fachausbildung	 0,40	 -
Kategorie 016 und 017 Hotel- und Gaststättengewerbe 50 und mehr am 30. Juni 2002 Weniger als 50 am 30. Juni 2002	 1,05 1,00	 1,05 1,00
Kategorie 019 Seefischerei	8,70	Sozialkasse

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 022 Kinderbetreuung Französisch- und deutschsprachiger Sektor	0,00	0,00
Kategorie 122 Niederländischsprachiger Medizinisch-sozialer Sektor	0,00	0,00
Kategorie 222 Französisch- und deutschsprachiger Medizinisch-sozialer Sektor	0,00	0,00
Kategorie 322 Kinderbetreuung Niederländischsprachiger Sektor	0,00	0,00
Kategorie 422 Medizinisch-sozialer Sektor für die niederländisch- und französischsprachigen Gemeinschaften	0,00	0,00
Kategorie 123 Friseurbetrieb	15,12	13,82
Kategorie 223 Fitnesszentren	15,12	13,82
Kategorie 323 Kinosäle	0,10	0,10

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 025, 111 und 072 Krankenhäuser	0,00	0,00
Kategorie 130 Versicherungen	0,00	0,00
Kategorie 230 Erdölsektor	0,00	0,00
Kategorie 430 Dentaltechnik	0,50	0,50
Kategorie 530 Makler und Versicherungsagenturen	0,25	0,25
Kategorie 630 Börsengesellschaften	0,10	0,10
Kategorie 031 Maßkleidung und Schneiderarbeit Damen	3,00	Sozialkasse
Kategorie 135, 235 und 335 Apotheken und Tariffierungsdienste	0,00	0,00
Kategorie 0,36 Grafische Betriebe 10 und mehr am 30. Juni 2002 weniger als 10 am 30. Juni 2002 ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer	 1,63 0,98 + 0,42	 - - Sozialkasse
Kategorie 038 Kleidung und Konfektion	3,40	0,83
Kategorie 048 und 052 Lebensmittelindustrie	1,35	0,30
Kategorie 049 Wäschereien	1,75	Sozialkasse
Kategorie 051 Gemüse- und Obstkonservenfabriken	0,20	0,20

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	1.1.1.1. A	B
Kategorie 055 Holzbearbeitung	15,15	Sozialkasse
Kategorie 057 Lebensmittelhandel	0,20	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kategorie 157 Einzelhandel Allgemeine Lebensmittel	0,20	0,60
Kategorie 058 und 158 Bäckereien	1,00	0,30 oder Sozialkasse 201
Kategorie 258 Industrielle Bäckereien	1,00	0,30
Kategorie 061 Glasindustrie	1,06	Sozialkasse
Kategorie 062 Erziehung und Unterbringung Flämische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 162 Erziehung und Unterbringung Französische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 262 Soziale Kulturelle Arbeit Franzosisch- und Deutschsprachige Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 462 Erziehung und Unterbringung Brüsseler Hauptstädtische Region	0,00	0,00
Kategorie 562 Sozialkasse Bühnenkünste Flämische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 063 Porzellanerde	1,00	Sozialkasse
Kategorie 463 Kies- und Sandgruben Flandern	0,90	Sozialkasse
Kategorie 464 Werkstätten	2,95	Sozialkasse

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	1.1.1.1. A	**B**
Kategorie 065 Karosserie	2,94	Sozialkasse
Kategorie 066 und 166 Reinigung und Desinfektion	17,30	Sozialkasse
Kategorie 067 Sektor Elektriker	16,19	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kategorie 467 Sektor Elektriker	2,85	Sozialkasse
Kategorie 068 Taxis	1,25	Sozialkasse
Kategorie 069 Schuhindustrie	1,45	Sozialkasse
Kategorie 169 Maroquinarbeit	0,40	Sozialkasse oder Sozialkasse 201

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	1.1.1.1. A	B
Kategorie 055 Holzbearbeitung	15,15	Sozialkasse
Kategorie 057 Lebensmittelhandel	0,20	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kategorie 157 Einzelhandel Allgemeine Lebensmittel	0,20	0,60
Kategorie 058 und 158 Bäckereien	1,00	0,30 oder Sozialkasse 201
Kategorie 258 Industrielle Bäckereien	1,00	0,30
Kategorie 061 Glasindustrie	1,06	Sozialkasse
Kategorie 062 Erziehung und Unterbringung Flämische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 162 Erziehung und Unterbringung Französische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 262 Soziale Kulturelle Arbeit Franzosisch- und Deutschsprachige Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 462 Erziehung und Unterbringung Brüsseler Hauptstädtische Region	0,00	0,00
Kategorie 562 Sozialkasse Bühnenkünste Flämische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kategorie 063 Porzellanerde	1,00	Sozialkasse
Kategorie 463 Kies- und Sandgruben Flandern	0,90	Sozialkasse
Kategorie 464 Werkstätten	2,95	Sozialkasse
Kategorie 065 Karosserie	2,94	Sozialkasse
Kategorie 066 und 166 Reinigung und Desinfektion	17,30	Sozialkasse
Kategorie 067	16,19	Sozialkasse oder Sozialkasse 201

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	1.1.1.1. A	**B**
Kategorie 068 Taxis	1,25	Sozialkasse
Kategorie 069 Schuhindustrie	1,45	Sozialkasse
Kategorie 169 Maroquinarbeit	0,40	Sozialkasse oder Sozialkasse 201

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 369 Orthopädische Schuhe	0,80	Sozialkasse
Kategorie 173 Beschützende Werkstätten mit Sitz in Brüssel	0,48	0,48
Kategorie 273 Beschützende Werkstätten mit Sitz in der Wallonischen Region	0,17	0,17
Kategorie 373 Soziale Werkstätten (Flämische Gemeinschaft)	0,90	0,90
Kategorie 074 Freier Unterricht	0,45	-
Kategorie 076 Sportler Flämische Gemeinschaft (Kategorie 262) Französisch- und Deutschsprachige Gemeinschaft (Kategorie 362)	- -	0,00 0,00
Kategorie 077 Metallhandel	3,05	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kategorie 078 Edelmetalle	2,80	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kategorie 079 Rückgewinnung von Metallen	1,45	Sozialkasse
Kategorie 080 Fluggesellschaften außer SABENA	0,20	0,20
Kategorie 081 Treibstoffhandel Ostflandern	4,00	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kategorie 082 Rückgewinnung von Papier	0,80	Sozialkasse
Kategorie 083 Transport	7,75	0,00
Kategorie 084 Umzüge	1,07	0,00
Kategorie 085 Autobus - Reisebusse	4,50	Sozialkasse
Kategorie 086 Fischhandel an der Küste	5,45	Sozialkasse
Kategorie 087		

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 088 Handschuhindustrie	0,50	Sozialkasse
Kategorie 089 Papier- und Kartonbearbeitung	1,40	0,20
Kategorie 189 Papierproduktion	0,97	0,33
Kategorie 090 Marmorgruben und -sägereien	1,30	Sozialkasse
Kategorie 091 Treibstoffhandel außer Ostflandern	14,00	Sozialkasse oder Sozialkasse 201

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kategorie 092 Rückgewinnung von Lumpen	1,40	Sozialkasse
Kategorie 093 Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeit	13,20	Sozialkasse
Kategorie 193 Landwirtschaft	10,30	Sozialkasse
Kategorie 094 und 294 Anlage und Pflege von Parks und Gärten	10,35	Sozialkasse
Kategorie 194 Gärtnerei	12,20	Sozialkasse
Kategorie 494 Blumenzüchter	8,15	Sozialkasse
Kategorie 097 und 497 Unternehmen für Zeitarbeit	8,65	8,65

TITEL 3

Modelle

K A P I T E L 1

Modell einer Bescheinigung für die strukturelle Ermäßigung

6.3.101

Dienstantritt

Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers an (max. 10-stellig)

Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).

Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich links unten auf der SIS-Karte (10-stellig).

Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.

Für den Zeitarbeitsektor geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Benutzers an (max. 10-stellig)

Geben Sie die Art des Arbeitnehmers an.

Geben Sie das Dienstantrittsdatum an.

Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an

Für den Bausektor geben Sie die zwei Nummern C3.2A an (12-stellig).

Dienstaustritt

Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig)

Mit Dimona-Nummer

Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers an.

Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).

Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.

Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an

Änderung

Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig)

↓

Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitnehmers an (max. 10-stellig)

↓ **Mit Dimona Nummer**

Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).

↓

Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich links unten auf der SIS-Karte (10-stellig).

↓

Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.

↓

Geben Sie das Dienstantrittsdatum an.

↓

Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an.

Löschung

Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig)

↓

Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers an (max. 10-stellig).

Mit Dimona-Nummer.

↓ **Mit Dimona Nummer**

Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).

↓

Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an. Diese befindet sich links unten auf der SIS-Karte (10-stellig).

↓

Geben Sie die Nummer des paritätischen Ausschusses des Arbeitnehmers an.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite
(Pro Teil)

ERSTE TEIL 1

ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALVERSICHERUNGS-GESETZGEBUNG 1

TITEL 1 3
Über die Personen 3

KAPITEL 1 3
Der Arbeitsvertrag 3

KAPITEL 2 5
Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags 5

A. APOTHEKER 5

B. HANDELSVERTRETER 5

C. SPORTLER 5

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN 6

KAPITEL 3 7
Die Lehrlinge 7

KAPITEL 4 9
Ähnliche Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags 9

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN 9

B. HEIMARBEITER 9

C. THEATERKÜNSTLER 10

D. PERSONENBEFÖRDERER 10

E. WARENBEFÖRDERER 10

F. BEHINDERTE 10

G. STUDENTEN 11

H. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT 11

I. STIPENDIATEN 11

KAPITEL 5 13
Das Statut im öffentlichen Sektor 13

KAPITEL 6 15
Sonderfälle 15

A. ÄRZTE 15
B. BINNENSCHIFFER 15
C. RADRENNFAHRER 15
D. PRAKTIKANTEN 16
1. Einfache Praktika 16
2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft 16
E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN 16
F. TEILZEITARBEITSKRÄFTE 17
G. VERHEIRATETE PERSONEN 17
TITEL 2 19
Über die Beschränkungen und die Ausschlüsse 19
KAPITEL 1 19
Die Beschränkungen 19
A. ALLGEMEIN 19
B. PRIVATSEKTOR 19
1. Privatsektor, mit Ausnahme vom Bildungswesen und psycho-medizinisch-sozialen Zentren 19
2. Freier nicht-akademischer Unterricht 20
3. Freier akademischer Unterricht 20
freie psycho-medizinisch-soziale Zentren. 21
C. ÖFFENTLICHER SEKTOR 21
1. Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist. 21
2. Gemeinnützige Anstalten für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist. 22
3. Onderwijs 22
KAPITEL 2 25
Ausschlüsse 25
A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR 25
B. SPORTVERANSTALTUNGEN 25
C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER 26
D. STUDENTEN 26
E. HAUSPERSONAL 26
1. Hausangestellte 26
2. Andere Hausangestellte 27
F. EHRENAMTLICHE MITARBEITER 27
TITEL 3 29
Territorialität 29
KAPITEL 1 29
Prinzipien 29
KAPITEL 2 31
Multi- und bilaterale Abkommen 31

A. MITGLIEDSSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DER SCHWEIZ 31
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaat 31
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten 31
3. Entsendung 32

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 33

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 33
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes 33
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder 33
3. Entsendung 33
4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Sozialversicherungsgesetzes 34
5. Übersicht 35

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS 37

KAPITEL 3 39
Kein Abkommen 39

ZWEITE TEIL 1

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS 1

TITEL 1 3
Verpflichtungen gegenüber dem LSS 3

KAPITEL 1 3
Allgemein 3

KAPITEL 2 5
Beitritt und Löschung 5

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT. 5

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT 5

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUT PERSONAL EINSTELLT 6

D. INFORMATIONEN, DIE DER ARBEITGEBER IN DER EINTRAGUNGSPERIODE DEM LSS MELDEN MUSS 6

KAPITEL 3 7
Die Meldepflicht und der Meldezeitpunkt 7

A. DIE QUARTALSMELDUNG 7

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN ERKLÄRUNG 7

C. DIE FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 7
1. Die Erklärung wird von Amts wegen durch das LSS erstellt 7
2. Zivile Sanktionen 7
a) Geldstrafen 8
b) Fälle, in denen das LSS von der Anwendung der Sanktionen absehen kann 8
c) Befreiung von angewandten Sanktionen 8
3. Strafsanktionen 8

KAPITEL 4 11
Die Pflicht zur und der Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge 11

A. ALLGEMEINE REGEL 11

B. VORSCHÜSSE 11
1. Prinzipien 11
2. Fristen und Beträge 11
2. Sanktionen 13

C. DIE JAHRESBEITRÄGE 13
1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub 13
2. Neuverteilung der Soziallasten 14

D. ZAHLUNGSWEISE 14
1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung 14
2. Sonstige Zahlungsformulare 14
a) Identifikation 14
b) Anrechnung 15

E. ZAHLUNGSAUFSCHUB 15

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 15
1. Anwendung von Geldstrafen 15
2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldstrafen ablassen kann 16
3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen 16
a) Höhere Gewalt 16
b) Außerordentliche Umstände 16
c) Zwingende berechtigte Gründe - Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses 17

KAPITEL 5 19
Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS 19

A. PRINZIPIEN 19

B. WELCHE ARBEITGEBER KÖNNEN EINEN ANTRAG AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS BEANTRAGEN? 19

C. WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS IN BETRACHT? 20

D. WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG VOM LSS ZU ERHALTEN? 20

E. ANTWORT DES SCHULDNERS 21

F. FOLGEN DES ANTRAGS AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT, WENN DER SCHULDNER SEINE SCHULD ANERKENNT 21

G. MODELLE 22

KAPITEL 6 23
DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung 23

KAPITEL 7 25
Verpflichtungen zahlender Dritter 25

TITEL 2 27
Verpflichtungen in Bezug auf in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommene Regelungen 27

KAPITEL 1 27
Kranken- und Invaliditätsversicherung 27

KAPITEL 2 29
Arbeitslosigkeit 29

KAPITEL 3 31
Renten 31

KAPITEL 4 33
Kindergeld 33
KAPITEL 5 35
Jahresurlaub 35
1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrlinge. 35
2. Angestellte und Lehrlinge 35
KAPITEL 6 37
Arbeitsunfälle 37
TITEL 3 39
Sonstige Verpflichtungen 39
KAPITEL 1 39
Personalunterlagen 39
KAPITEL 2 41
Datenschutz 41
DRITTE TEIL 1
BERECHNUNG DER BEITRÄGE 1
TITEL 1 3
Beschreibung der Grundbegriffe 3
KAPITEL 1 3
Der Begriff Quartal 3
KAPITEL 2 5
Der Begriff Arbeitstag 5
A. ALLGEMEIN 5
B. LEHRLINGE 5
C. SEEFISCHER 5
D. HEIMARBEITER 5
KAPITEL 3 7
Lohnbegriff 7

A. RECHTSGRUNDLAGE 7
B. BESCHREIBUNG 7
C. SONDERFÄLLE 8
1. Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden 8
a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach 8
b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach 9
2. Urlaubsgeld 9
3. Sachvorteile 10
4. Erstattung von Kosten 11
5. Erstattung der Reisekosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Firmenwagen 12
6. Mahlzeitschecks 12
a) Lohncharakter 12
Tarifvertrag 12
Ein Scheck pro Tag 12
Namentliche Ausstellung 13
Gültigkeitsdauer 13
Arbeitgeberanteil 13
Arbeitnehmeranteil 14
b) Angaben auf der Quartalsmeldung 14
c) Kumulation mit Betriebskantine 14
7. Geschenke und Geschenkschecks 14
8. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen 15
9. Großzügigkeiten 15
10. Preisvorteile 15
11. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte 16
D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE 17
TITEL 2 19
Normale Beiträge 19
KAPITEL 1 19
Allgemein 19
KAPITEL 2 21
Beitragsprozentsätze 21
A. TABELLE 22
B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG 24
C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 % 24
KAPITEL 3 27
Berechnungsgrundlage 27
A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 % 27
B. LEHRLINGE 27
C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER 27
1. Der Arbeiter wird nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt 27
2. Der Arbeiter wird teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt 28
D. SEEFISCHER 28
E. SPORTLER 28
F. SAISONARBEITER IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBEN UND GÄRTNEREIEN 29
1. Der Begriff Saisonarbeiter 29
2. Beitragsberechnung 30
3. Einzuhaltende Formalitäten 30
KAPITEL 4 31
Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub 31

KAPITEL 5 33
Neuverteilung der Soziallasten 33

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 33

B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN 33
1. Rückerstattung von Beiträgen 33
2. Ausgleichsbeitrag 33
3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags 34

C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS 34

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 34

KAPITEL 6 35
Kopplung von Löhnen an Perioden 35

A. LOHNRÜCKSTÄNDE 35

B. PROVISIONEN 35

C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, GRATIFIKATIONEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE 35

D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS 36

E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDERAUFSTELLUNG, DIE DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITSSICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN GEZAHLT WIRD 36

F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS 36

TITEL 3 37
Sonderbeiträge 37

KAPITEL 1 37
Einleitung 37

KAPITEL 2 39
Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers 39

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB 39
1. Beteiligte Arbeitgeber 39
2. Beteiligte Arbeitnehmer 39
3. Beitragsbetrag 39
4. Zu erledigende Formalitäten 39

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: GRUNDBEITRAG 39
1. Beteiligte Arbeitgeber 40
2. Beteiligte Arbeitnehmer 40
3. Beitragsbetrag 40
4. Zu erledigende Formalitäten 41

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: SONDERBEITRAG 41
1. Beteiligte Arbeitgeber 41
2. Beteiligte Arbeitnehmer 41
3. Beitragsbetrag 41
4. Zu erledigende Formalitäten 42

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERUNG 42
1. Beteiligte Arbeitgeber 42
2. Beteiligte Arbeitnehmer 42
3. Beitragsbetrag 42
4. Zu erledigende Formalitäten 43

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG 43
1. Beteiligte Arbeitgeber 43
2. Beteiligte Arbeitnehmer 44
3. Beitragsbetrag 44
4. Einzahlung des Beitrags 45
5. Zu erledigende Formalitäten 45
6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen 46

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG 46
1. Beteiligte Arbeitgeber 46
2. Beteiligte Arbeitnehmer 46
3. Beitragsbetrag 47
4. Beitragszahlung 47
5. Zu erledigende Formalitäten 47

G. ÜBERTARIFLICH GEWÄHRTE RENTEN 47
1. Beteiligte Arbeitgeber 48
2. Beitragsbetrag 48
3. Zu erledigende Formalitäten 49

H. RISIKOGRUPPEN 49
1. Beteiligte Arbeitgeber 49
2. Beitragsumfang 49
3. Beitragsbetrag 49
4. Zu erledigende Formalitäten 50

I. BETREUUNG VON JUGENDLICHEN IM RAHMEN EINES EINGLIEDERUNGSPROJEKTES 50
1. Beteiligte Arbeitgeber 50
2. Beitragsbetrag 50
3. Zu erledigende Formalitäten 50

J. KINDERKRIPPEN 51
1. Beteiligte Arbeitgeber 51
2. Beteiligte Arbeitnehmer 51
3. Beitragsbetrag 51
4. Zu erledigende Formalitäten 51

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR 51
1. Beteiligte Arbeitgeber 51
2. Beteiligte Arbeitnehmer 52
3. Regulierungsweise 53

4. Zu erledigende Formalitäten 53

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE 54
2. Beitragsbetrag 54
3. Zu erledigende Formalitäten 54

M. FIRMENWAGEN 54
1. Beteiligte Arbeitgeber 55
2. Beitragsbetrag 55
3. Zu erledigende Formalitäten 55

KAPITEL 3 57
Die Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers 57

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD 57
1. Beteiligte Arbeitnehmer 57
2. Betrag der Einbehaltung 57
3. Zu erledigende Formalitäten 57

B. BESONDERER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRAG 58
1. Beteiligte Arbeitnehmer 58
2. Betrag der Einbehaltung 58
3. Zu erledigende Formalitäten 60

C. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF GEWINNBETEILIGUNG 60
1. Beteiligte Arbeitnehmer 60
2. Beitragsbetrag 60
3. Zu erledigende Formalitäten 60

KAPITEL 4 61
Gemischte Sonderbeiträge 61

A. SOLIDARITÄTSBEITRAG FÜR NICHT-VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN 61
1. Beteiligte Arbeitgeber 61
2. Beteiligte Arbeitnehmer 61
3. Beitragsbetrag 61
4. Zu erledigende Formalitäten 61
a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen 61
b): Arbeitgeber, die nur nicht-versicherungspflichtige Studenten beschäftigen 61

TITEL 4 63
Beitragsermäßigung 63

KAPITEL 1 63
Allgemein 63

A. PRINZIPIEN 63

B. PAPIERENE BESCHEINIGUNGEN 63

C. KUMULATIONEN 64

KAPITEL 2 65
Strukturelle Ermäßigung 65

A. ANWENDUNGSBEREICH 65
1. Beteiligte Arbeitgeber 65
2. Beteiligte Arbeitnehmer 65
3. Beitragsmasse, auf die die Ermäßigung angewandt wird 66

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG 66
1. Feststellung des Referenzquartalslohns 66
2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung 67
a) Arbeitnehmer, die für die MARIBEL-Ermäßigung in Betracht kamen 67
b) Andere Arbeitnehmer außer der Kategorie, die unter die 'soziale MARIBEL'-Maßnahme fällt 68
c) Arbeitnehmer, die für die 'soziale MARIBEL'-Maßnahme in Betracht kommen 68
3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrages 69

C. BEISPIEL 70

D. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 72

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 72

KAPITEL 3 73
Strukturelle Ermäßigung für beschützende Werkstätten 73

A. ANWENDUNGSBEREICH 73
1. Beteiligte Arbeitgeber 73
2. Beteiligte Arbeitnehmer 73
3. Beitragsmasse, auf die die Ermäßigung angewandt wird 73

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG 73
1. Feststellung des Referenzquartalslohns 74
2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung 75
3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrages 75

C. BEISPIEL 76

D. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 76

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 76

KAPITEL 4 77
Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich zur Beschäftigungsförderung 77

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 77

B. ZUSCHUSSBETRAG 77

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 78

KAPITEL 5 79
Plus-eins-Plan 79

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 79

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 79
1. Hinweis 81
2. Einstellung von zwei Halbtagsarbeitnehmern 81

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 82
1. Allgemein 82
2. Betrag 82
3. Beitritt zu einem zugelassenen Sozialsekretariat 83

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 83

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 84

KAPITEL 6 85
Plus-zwei-Plus-drei-Plan 85

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 85

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 85
1. Einstellung von zwei Halbtagsarbeitnehmern 87
2. Ersatz eines Arbeitnehmers, der zu einer Ermäßigung berechtigt 87
3. Wichtige Hinweise 87
4. Einige Beispiele 88

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 88

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 89

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 89

KAPITEL 7 91
Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende 91

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 91

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 92

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 97

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 98
1. Für alle Kategorien von Arbeitssuchenden, außer der Kategorie 9. 99
2. Für Arbeitssuchende der Kategorie 9 99

KAPITEL 8 101
Königlicher Erlass 495 101

A. JUGENDLICHE ZWISCHEN 18 UND 25 JAHREN 101
1. Grundsatz 101
a) Arbeitsvertrag 101
b) Kombinierter Arbeits-Ausbildungsvertrag 101
2. Beteiligte Arbeitgeber 102
3. Beteiligte Arbeitnehmer 102
4. Ermäßigungsbetrag 102
5. Zu erledigende Formalitäten 103

B. TEILZEITSCHULPFLICHTIGE 103
1. Beteiligte Arbeitgeber 104
2. Beteiligte Arbeitnehmer 104
3. Ermäßigungsbetrag 104
4. Zu erledigende Formalitäten 104

C. LEHRLINGE 104
1. Beteiligte Arbeitgeber 104
2. Beteiligte Lehrlinge 105
3. Ermäßigungsbetrag 105
4. Zu erledigende Formalitäten 105

KAPITEL 9 107
System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden 107

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 107

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 107

C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL 108

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 108

KAPITEL 10 109
Umverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor 109

A. FÖDERALE BEHÖRDEN 109
1. Beteiligte Arbeitgeber 109
2. Beteiligte Arbeitnehmer 110
3. Ermäßigungsbetrag 110
4. Zu erledigende Formalitäten 110

B. AUTONOME ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFTSUNTERNEHMEN 111
1. Beteiligte Arbeitgeber 111
2. Beteiligte Arbeitnehmer 111
3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit 111
4. Ermäßigungsbetrag 111
5. Zu erledigende Formalitäten 112

C. SONSTIGE BEHÖRDEN 112

KAPITEL 11 113
Königlicher Erlass 230 113

KAPITEL 12 115
Königlicher Erlass 499 115

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 115

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 115

C. VORTEILSBETRAG 115

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 115

KAPITEL 13 117
Königlicher Erlass 483 117

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 117

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 117

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 117

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 118

KAPITEL 14 119
Berufslaufbahnunterbrechung 119

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 119

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 119

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 119

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 120

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 120

KAPITEL 15 123
Halbzeitfrühpension 123

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 123

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 123

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 123

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 124

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 124

KAPITEL 16 125
Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich ('soziale MARIBEL'-Maßnahme) 125

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 125
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 125
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 125
D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITSPLÄTZE 126
E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 126
F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 126

KAPITEL 17 127
Wissenschaftliche Forschung 127
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 127
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 127
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 127
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 127

KAPITEL 18 129
Kollektive Arbeitszeitverkürzung 129
A. UNTERNEHMEN IN SCHWIERIGKEITEN ODER UMSTRUKTURIERUNG 129
B. SONSTIGE UNTERNEHMEN 129

KAPITEL 19 131
Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor 131
A. BETEILIGTE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER 131
B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN 131
C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE 132
D. KEINE WEITERÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE 132

KAPITEL 20 133
Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung - Eingliederungsprojekte 133
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 133
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 133
C. VORTEILSBETRAG 134
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 134

KAPITEL 21 135
Viertagewoche 135
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 135
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 136
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 136
D. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 137
E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 137

KAPITEL 22 139
Die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen 139

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 139
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 139
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 140
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 140

KAPITEL 23 141
Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für Arbeitnehmer mit niedrigen Verdiensten 141

A. ANWENDUNGSBEREICH 141
1. Beteiligte Arbeitnehmer 141
2. Praktische Anwendung der Ermäßigung 141

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG 141
1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) 142
2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R) 143
3. Bestimmung des Betrags der Ermäßigung (P) 144

C. BEISPIELE 144
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 145

KAPITEL 24 147
Erste Arbeitsstellen (Jobs für Anfänger) 147

A. ERMÄSSIGUNG FÜR DIE EINSTELLUNG WENIG QUALIFIZIERTER JUGENDLICHER 147
1. Beteiligte Arbeitgeber 147
2. Beteiligte Arbeitnehmer 147
3. Bedingungen für die Gewährung der Ermäßigung 147
a) Berechnung des Personalbestands im zweiten Quartal des vorigen Jahres 148
b) Bestimmung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im laufenden Quartal 149
4. Ermäßigungsbetrag 149
a) Kategorie - 3 % 149
b) Kategorie 3 % 150
c) Kategorie 3 % + 150
d) Kategorie 5 % 150
e) Sonderfall 150
f) Teilzeit- oder unvollständige Leistungen 150
5. Zulässige Kumulationen 150
6. Bestimmung des Ermäßigungsbetrags durch das LSS 151
7. Zu erledigende Formalitäten 151

B. ERMÄSSIGUNG FÜR ARBEITNEHMER, DIE NACH ABLAUF DES ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRAGS IM DIENST BLEIBEN 151
1. Beteiligte Arbeitgeber 152
2. Beteiligte Arbeitnehmer 152
3. Bedingungen für die Gewährung der Ermäßigung 152
4. Vorteilsbetrag 152
5. Zulässige Kumulationen 152
6. Zu erledigende Formalitäten 153

KAPITEL 25 155
Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche 155

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 155
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 155
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 155
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 156
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 156

KAPITEL 26 157
Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche 157

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 157
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 157
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 157
1. Einmalige Ermäßigung 157
2. Folgeermäßigung 158
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 158
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 159
KAPITEL 27 161
Viertagewochenregelung (2002) 161
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 161
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 161
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 161
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 162
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 162
KAPITEL 28 163
Activa-Plan (Belgischer Aktionsplan für Beschäftigung - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen) 163
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 163
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 163
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 165
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 166
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 167
VIERTE TEIL 1
RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER ERKLÄRUNGEN 1
TITEL 1 3
Richtlinien zum Ausfüllen der Erklärung 3
KAPITEL 1 3
Einleitung 3
KAPITEL 2 5
Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung 5
A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA 5
B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003 5
KAPITEL 3 9
Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen 9

A. ARBEITNEHMERZEILE 9
1. Arbeitgeberkategorie 9
2. Arbeitnehmerkennzahl 9
3. Beginn- und Enddatum des Quartals 10
4. Risikoklasse für Arbeitsunfälle 10
5. Der Begriff des Grenzgängers 12

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE 12
1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile 12
2. Drei wichtige Hinweise 12
3. Nummer des paritätischen Ausschusses 14
4. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung 16
5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson 17
6. Typ des Arbeitsvertrags 18
7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit 19
8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung 20
9. Statut 21
10. Der Begriff Rentner 21
11. Lehrlingstyp 22
12. Art der Bezahlung 22
13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer 22
14. Kategorie des fliegenden Personals 22
15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen) 22
16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes 23
17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung 24

KAPITEL 4 25
Meldung der Lohnangaben 25

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG 25

B. ZAHLUNGSCODE 25

C. ÜBERSICHTSTABELLE 28

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE 29

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS 30

F. BEZAHLUNG 30

KAPITEL 5 31
Meldung der Leistungsangaben 31

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN 31
1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt 31
2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt. 31
3. Berechnung der Tagesanzahl 32
4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung 33
5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft 36
6. Meldung von Ausgleichsruhezeit 36

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN 37
1. Normale Codes 38
2. Hinweiscodes 40
3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Erklärung vor 2003 und der DmfA 42

KAPITEL 6 43
Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen 43

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD 52
B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN 53
C. GEWINNBETEILIGUNGEN 53
KAPITEL 7 55
Beitragsermäßigungen 55
A. ALLGEMEIN 55
B. TABELLE MIT CODES 55
KAPITEL 8 57
Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird 57
KAPITEL 9 61
Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird 61
KAPITEL 10 63
Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer 63
KAPITEL 11 65
Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind 65
A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG 65
B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT 66
C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG 67
KAPITEL 12 69
Informationen statistischer Art 69
A. EINLEITUNG 69
B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS 69
C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - BCE) - EINDEUTIGE BETRIEBSNUMMER UND ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT 69
D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG 70

FÜNFTE TEIL 1
INFORMATIONEN ALLER ART 1
TITEL 1 3
Informationen aller Art 3
KAPITEL 1 3
Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen und -bereitschaftsdiensten 3
KAPITEL 2 7
Sozialsekretariate 7
KAPITEL 3 9
Bekanntmachung von Schuldforderungen 9
KAPITEL 4 11
Bescheinigungen 11
KAPITEL 5 13
Aufsicht 13

SECHSTE TEIL 1
TABELLEN UND MODELLE 1
TITEL 1 3
Tabellen 3
KAPITEL 1 3
Betriebsschließungskasse 3
KAPITEL 2 5
Pauschale Tageslöhne 5
KAPITEL 3 9
Beiträge für Existenzsicherung 9
TITEL 2 19
Schemata 19
KAPITEL 1 19
Dimona - Führer für den Vocal-Server 19
TITEL 3 29
Modelle 29
KAPITEL 1 29
Modell einer Bescheinigung für die strukturelle Ermäßigung 29