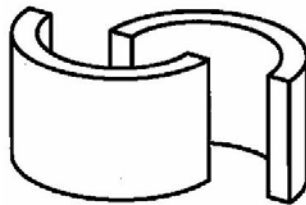


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

L S S Quartal:2014/04

Personen

Inhalt

- Personen
 - Allgemeine Regeln
 - Spezifische Fälle
 - Apotheker
 - Handelsvertreter
 - Sportler
 - Sportveranstaltungen
 - Soziokultureller Sektor
 - Ähnliche zusätzliche Leistungen
 - Schulaufsicht
 - Künstler
 - Lehrlinge
 - Praktikanten
 - Bevollmächtigte von Vereinigungen
 - Bevollmächtigte von Gesellschaften
 - Heimarbeiter
 - Personenbeförderer
 - Güter-/Warentransporteure
 - Behinderte
 - Studenten
 - Ärzte in Ausbildung
 - Ärzte
 - Stipendiaten
 - Tageseltern
 - Statutarisches Personal des Öffentlichen Sektors
 - Aushilfskräfte
 - Ehegatten
 - Meeresfischer
 - Binnenschiffer
 - Landwirtschaftliche Arbeiter
 - Hauspersonal
 - Persönliche Assistenten
 - Freiwillige Mitarbeiter
 - KE 499 Bedürftige Jugendliche

Allgemeine Regeln

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

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

Der Arbeitsvertrag

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

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

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

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

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

- den im Vertrag zum Ausdruck gebrachten Willen der Parteien;

- die Freiheit der Gestaltung der Arbeitszeit;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeit;
- die Möglichkeit, eine hierarchische Kontrolle auszuüben.

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

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

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

Das Gesetz führt bereits für vier Sektoren diese Vermutung ein:

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

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

1. das Fehlen eines finanziellen oder wirtschaftlichen Risikos für denjenigen, der die Tätigkeiten ausführt (insbesondere das Fehlen einer erheblichen persönlichen Investition mit eigenen Mitteln oder einer erheblichen persönlichen Beteiligung am Gewinn und Verlust des Unternehmens);
2. das Fehlen von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, in Bezug auf die Finanzen des Unternehmens;
3. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Einkaufspolitik des Unternehmens;
4. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Preispolitik des Unternehmens, es sei denn, die Preise sind gesetzlich festgelegt;
5. das Fehlen einer Ergebnisverpflichtung in Bezug auf die vereinbarte Arbeit;

6. die Garantie für die Zahlung einer festen Entschädigung, unabhängig von den Betriebsergebnissen oder dem Umfang der Leistungen desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt;
7. selbst kein Arbeitgeber sein, der persönlich und frei Personal einstellt, oder keine Möglichkeit haben, Personal einzustellen oder sich für die Ausführung der vereinbarten Arbeit ersetzen zu lassen;
8. nicht selbst als Unternehmen gegenüber einer anderen Person auftreten, oder hauptsächlich oder normalerweise nur für einen einzigen Vertragspartner arbeiten;
9. in Räumen arbeiten, dessen Eigentümer oder Mieter man nicht ist, oder mit Material arbeiten, das vom Vertragspartner zur Verfügung gestellt, finanziert oder gewährleistet wird.

Diese Vermutung kann mit allen Rechtsmitteln widerlegt werden.

Die oben genannten Kriterien können durch spezifische Kriterien für bestimmte Sektoren oder Berufe ersetzt oder ergänzt werden. Diese sozioökonomischen und rechtlichen Kriterien werden durch Königlichen Erlass festgelegt. Ausführlichere Informationen über die betreffenden Sektoren finden Sie auf der Website des FöD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung>Arbeitsverträge>Art des Arbeitsverhältnisses >Vermutung, beabsichtigte Sektoren, Kriterien und Folgen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6696>), sowie im Verzeichnis der Königlichen Erlasse (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38910>).

Wenn die Art des Arbeitsverhältnisses nicht klar ist, können die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses sie der Administrativen Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses, die innerhalb des FöD Soziale Sicherheit eingerichtet ist, vorlegen. Diese Kommission ist damit beauftragt, über die Qualifikation eines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Weitere Informationen über die Arbeitsweise dieser Kommission und das Standardformular für Anträge finden Sie auf der Website des FöD Soziale Sicherheit.

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

Gesetzliche Vermutung

Allgemein muss derjenige, der sich auf die Existenz eines Arbeitsvertrags beruft, dessen Existenz belegen. In folgenden Fällen gibt es jedoch eine gesetzliche

Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde.

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

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

ähnliche Bedingungen

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

ähnliche Bedingungen gibt es für:

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

Lehrlinge

Bei der Sozialen Sicherheit sind Lehrlinge den Arbeitnehmern gleichgestellt.

öffentlicher Sektor

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

Ausschlüsse

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

- den soziokulturellen Sektor
- Sportveranstaltungen
- landwirtschaftliche Arbeiter
- Studenten
- >Hauspersonal (~~sowohl Hausangestellte als auch anderes Hauspersonal~~nur manche Hausangestellte)
- freiwillige Mitarbeiter
- Künstler mit besonderen geringen Vergütungen
- >ärzte
- >Personen, die im Unterrichtswesen Aufsichts- und Betreuungsaufgaben ausüben

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

Spezifische Fälle

Apotheker

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

Handelsvertreter

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

Sportler

Welche Sportler sind meldepflichtig?

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

Dieses Gesetz definiert einen entlohnerten Sportler als denjenigen, der sich gegen ein Gehalt, das einen bestimmten Betrag überschreitet, verpflichtet, sich unter der Autorität einer anderen Person auf einen Sportwettbewerb vorzubereiten oder daran teilzunehmen. Dabei wird der Gesamtbetrag berücksichtigt, auf den der Sportler Recht hat (festes Gehalt, Gewinnprämien, Unkostenvergütungen usw.). Dieser Jahresbetrag ist für den Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2015 auf 9.400,00 EUR festgesetzt.

Frühere Beträge:

- 6.841,27 EUR für die Periode vom 01.07.2000 bis zum 30.06.2001;
- 7.260,00 EUR für die Periode vom 01.07.2001 bis zum 30.06.2002;
- 7.405,00 EUR für die Periode vom 01.07.2002 bis zum 30.06.2003;
- 7.553,00 EUR für die Periode vom 01.07.2003 bis zum 30.06.2004;
- 7.704,00 EUR für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2005;
- 7.858,00 EUR für die Periode vom 01.07.2005 bis zum 30.06.2006;
- 8.015,00 EUR für die Periode vom 01.07.2006 bis zum 30.06.2007;
- 8.175,00 EUR für die Periode vom 01.07.2007 bis zum 30.06.2008;
- 8.505,00 EUR für die Periode vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2009;
- 8.675,00 EUR für die Periode vom 01.07.2009 bis zum 30.06.2011;
- 8.850,00 EUR für die Periode vom 01.07.2011 bis zum 30.06.2012;
- 9.027,00 EUR für die Periode vom 01.07.2012 bis zum 30.06.2013;
- 9.208,00 EUR für die Periode vom 01.07.2013 bis zum 30.06.2014.

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

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

Berechnungsgrundlage

Die Beiträge werden in bestimmten Fällen auf der Grundlage eines pauschalen Monatsbetrags berechnet. Ab 01.01.2008 wird dieser monatliche Betrag an den Höchstbetrag angeglichen, der gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit als Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld dient. Ab 01.04.2013 entspricht dieser Betrag 2.148,27 EUR.

Frühere Beträge:

- von 1 Januar 2008 bis 30 April 2008 entspricht dies 1.832,49 EUR,
- von 1 Mai 2008 bis 31 August 2008 entspricht dies 1.869,09 EUR,
- von 1 September 2008 bis 31 Dezember 2008 entspricht dies 1.906,46 EUR,
- von 1 Januar 2009 bis 31 August 2010 entspricht dies 1.921,71 EUR,
- von 1 September 2010 bis 28 Februar 2011 entspricht dies 1.960,18 EUR,
- von 1 März 2011 bis 30 April 2011 entspricht dies 1.984,68 EUR,
- von 1 Mai 2011 bis 31 Januar 2012 entspricht dies 2.024,27 EUR,
- von 01.02.2012 bis 30.11.2012 entspricht dies 2.064,81 EUR,
- von 01.12.2012 bis 31.03.2013 beläuft sich der Betrag auf 2.106,15 EUR.

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

Falls der Bruttomonatslohn des Sportlers mindestens 2.148,27 EUR (ab Montag, 1. April 2013) beträgt, werden die Beiträge anhand dieses Betrags berechnet, ansonsten auf Basis des realen Lohns.

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

Wer ist der Arbeitgeber von Radrennfahrern?

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

Sportveranstaltungen

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

Sportler selbst.

Um einen Anspruch auf Befreiung zu erhalten, müssen Sie sich vor der Einstellung bei der Sozialinspektion des FöD Soziale Sicherheit anmelden. Diese Meldung muss elektronisch (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/article_17/index.htm) vorgenommen werden, außer für Arbeitgeber, die nicht in die Zentrale Unternehmensdatenbank eingetragen sind. Sie können das zur Verfügung gestellte Muster (Schablone) (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_N.pdf) für eine Meldung auf Papier verwenden.

Soziokultureller Sektor

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

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

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

Um einen Anspruch auf Befreiung zu erhalten, müssen Sie sich vor der Einstellung bei der Sozialinspektion des FöD Soziale Sicherheit anmelden.

Diese Meldung muss elektronisch (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/article_17/index.htm) vorgenommen werden, außer für Arbeitgeber, die nicht in die Zentrale Unternehmensdatenbank eingetragen sind. Sie können das zur Verfügung gestellte Muster (Schablone) (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_N.pdf) für eine Meldung auf Papier verwenden.

Ähnliche zusätzliche Leistungen

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

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

Schulaufsicht

Personen, die eine Haupttätigkeit in einer Bildungseinrichtung ausüben (Lehrkraft, Verwaltungsangestellte usw.), und als zusätzliche Leistung für den gleichen Arbeitgeber eine Aufsichts- oder Betreuungstätigkeit wahrnehmen, sind für diese zusätzlichen Leistungen nicht versicherungspflichtig. Für den hierfür erhaltenen Lohn sind daher keine Beiträge fällig.

Die zusätzlichen, in Frage kommenden Leistungen sind die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen (mit Ausnahme aller anderen Bildungseinrichtungen) sowie die Betreuung von Schülern beim Schülertransport (darunter auch in der Bildungseinrichtung, die den Transport organisiert).

Künstler

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

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

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 2 des Königlichen Erlasses (KE) vom 19.12.1967 über die allgemeine Ordnung zur Ausführung des KE Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen.

Die künstlerische Art dieser Leistungen oder Arbeiten muss anhand eines von der Künstlerkommission ausgestellten Künstlervisums nachgewiesen werden.

Die Künstlerkommission wurde mit folgendem Ziel gegründet:

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

Falls der Antragsteller seinem Antrag auf ein Künstlervisum der Künstlerkommission eine eidesstattliche Erklärung beschafft, aus der hervorgeht, dass die Bedingung gemäß Artikel 1bis des Gesetzes vom 27.06.1969 erfüllt wird, wird davon ausgegangen, dass die Aktivität gemäß diesem Artikel ausgeübt wird. Die Vermutung gilt für eine Dauer von drei Monaten und kann einmal verlängert werden, nach Erhalt einer Empfangsbescheinigung der Künstlerkommission, durch die der Antrag als zulässig erklärt wird. Falls das Visum vor dem Ablauf der oben genannten Frist abgelehnt wird, erlischt die Vermutung ab dem Datum der Ablehnung.

Bis zum Inkrafttreten der neuen Künstlerkommission und des Königlichen Erlasses zur Festlegung der Modalitäten des Künstlervisums nimmt die amtierende Künstlerkommission eidesstattliche Erklärungen entgegen und übermittelt Empfangsbescheinigungen.

Sie können diese Kommission unter folgender Adresse erreichen: Waterloolaan / Avenue Waterloo 77 in 1000 Brüssel (E-Mail: >info@articomm.be). Zusätzliche Informationen zu selbständigen Künstlern erhalten Sie telefonisch unter der Nummer 02 546 40 50 und auch auf der Website des LISVS (<http://www.rsvz-inasti.fgov.be/de/index.htm>). Zusätzliche Informationen zu lohnabhängigen Künstlern erhalten Sie unter der Rufnummer 02 509 34 26.

Geringe Entschädigungsregelung

Seit dem 01.07.2004 gilt eine Sonderregelung, die ausdrücklich regelt, dass Künstler, die für ihre künstlerischen Leistungen oder Werke nur eine geringe Vergütung erhalten, nicht unter die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit fallen (und deshalb nicht beim LSS gemeldet werden müssen). Angesichts der Spezifität künstlerischer Aktivitäten und der unterschiedlichen Kosten, die mit solchen Aktivitäten einhergehen können, ist es in der Praxis nicht einfach zu belegen, dass die gewährten Entschädigungen tatsächlich nur kostendeckend sind.

Weitere Auskünfte:

Die neue Regelung bestimmt, dass jede Entschädigung für eine künstlerische Leistung, die 100,00 EUR am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung gilt, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2000,00 EUR für seine gesamten künstlerischen Leistungen empfangen (da das System erst ab dem 01.07.2004 anwendbar wurde, wird dieser Betrag für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 31.12.2004 auf 1000,00 EUR reduziert). Dies betrifft den vollständigen Betrag, den der Auftraggeber dem Künstler zahlt (einschließlich aller Kosten, deshalb auch der Fahrtkostenentschädigung). Wenn der betreffende Künstler an einem Tag Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringt, darf die Entschädigung 100,00 EUR pro Auftraggeber betragen; das Jahresmaximum bleibt aber unverändert. Gleichfalls ist die Anzahl der Tage, an denen ein Künstler Leistungen erbringen darf, für die diese Sonderregelung gilt, begrenzt auf 30 Tage pro Kalenderjahr (15 Tage für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 31.12.2004) und auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage bei einem Auftraggeber.

Die genannten Beträge gelten für das Jahr 2004. Diese Beträge werden jedes Jahr an die Entwicklung des Gesundheitsindex angepasst. Die Beträge, die für ein bestimmtes Jahr gelten (= der Grundbetrag, multipliziert mit dem Gesundheitsindex vom September des vorangehenden Jahres, geteilt durch den Gesundheitsindex vom September 2003), werden jeweils im Dezember des vorangehenden Jahres bekannt gegeben.

Für das Jahr 2005 beträgt der Jahresbetrag 2.028,63 EUR und der Tagesbetrag 101,43 EUR.

Für das Jahr 2006 beträgt der Jahresbetrag 2.074,33 EUR und der Tagesbetrag 103,72 EUR.

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

105,57 EUR.

Für das Jahr 2008 beträgt der Jahresbetrag 2.138,70 EUR und der Tagesbetrag 106,94 EUR.

Für das Jahr 2009 beträgt der Jahresbetrag 2.248,78 EUR und der Tagesbetrag 112,44 EUR.

Für das Jahr 2010 beträgt der Jahresbetrag 2.234,73 EUR und der Tagesbetrag 111,74 EUR.

Für das Jahr 2011 beträgt der Jahresbetrag 2.291,99 EUR und der Tagesbetrag 114,60 EUR.

Für das Jahr 2012 beträgt der Jahresbetrag 2.361,52 EUR und der Tagesbetrag 118,08 EUR.

Für das Jahr 2013 beträgt der Jahresbetrag 2.418,07 EUR und der Tagesbetrag 120,90 EUR.

Für das Jahr 2014 beträgt der Jahresbetrag 2.444,21 EUR und der Tagesbetrag 122,21 EUR.

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

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

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

Die Regelung sieht gleichfalls vor, dass die betreffenden Künstler eine „Künstlerkarte“ beantragen und durch ihre Auftraggeber ausfüllen lassen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler noch für die Sonderregelung in Betracht kommt.

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

Die Künstlerkarte kann nicht von der amtierenden Künstlerkommission ausgestellt werden, da die Modalitäten noch vom Minister der Sozialen Angelegenheiten festzulegen sind.

Lehrlinge

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

Im Allgemeinen werden folgende Kategorien von Lehrlingen und gleichgestellten Personen unterschieden:

- Lehrlinge, deren Lehrvertrag oder kontrollierte Ausbildungsvereinbarungen gemäß der Regelung zur Weiterbildung des Mittelstandes anerkannt wurde (im Folgenden anerkannte Lehrlinge genannt);
- Lehrlinge mit Lehrvertrag unter Anwendung des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst ausgeübt werden (im Folgenden industrielle Lehrlinge genannt);
- Jugendliche, die mit einem Vertrag für sozial-berufliche Eingliederung eingestellt sind, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des Teilzeitsekundarunterrichts (im Folgenden Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- Personen, die durch einen anerkannten Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter gebunden sind (im Folgenden Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter);
- Personen, die Praktikumsaktivitäten ausführen und durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind: es handelt sich um Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung arbeitsplatzspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Der Fokus liegt dabei auf dem Erwerb von praktischen Fertigkeiten vor Ort. Der Berufseinarbeitungsvertrag wurde durch das Programmgesetz vom 02.08.2002 eingeführt. Ein Königlicher Erlass vom 11.03.2003 sieht eine Mindestentschädigung in ähnlicher Höhe wie der eines Industriehrlings vor.

Eine detaillierte Beschreibung der verschiedenen Kategorien finden Sie auf der Website des FöD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=683>).

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

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

Sozialversicherungsbeiträge für Lehrlinge werden auf der Grundlage ihres Lohns berechnet (zuzüglich 8 %, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind). Wenn sie jedoch keinen Lohn erhalten oder wenn ihr Lohn weniger als 3,22 EUR

pro Tag beträgt (3,86 EUR, wenn sie fünf Tage pro Woche arbeiten), werden die Beiträge auf der Grundlage eines Betrags berechnet, den man durch Multiplizieren der Zahl der Quartalsarbeitstage mit 3,22 bzw. 3,86 erhält (das Ergebnis dieser Bearbeitung wird um 8 % erhöht, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind).

Unterrichtstage für Lehrlinge oder gleichgestellte Personen gelten als Arbeitstage.

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

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

Praktikanten

Einfache Praktika

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

Wenn der Praktikumsvertrag das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung bezweckt, kann kaum von Arbeitsleistungen die Rede sein; die Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer ist nicht auf Praktikanten anwendbar. Ob die Leistungen zu einem obligatorischen Lehrprogramm gehören oder nicht, kann ein wichtiges Element für die Anwendbarkeit der Sozialversicherungsregelung sein.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, ist die Sozialversicherungsregelung auf diese Aktivitäten anwendbar. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als Studentenvertrag.

Sozialversicherungsbeiträge werden nur für Entlohnungen, Entschädigungen und Sachvorteile, die der Arbeitgeber selbst gewährt, geschuldet. Entschädigungen für

Praktikanten, die nicht zulasten seines Arbeitgebers gehen, kommen nicht für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen in Betracht.

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

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

Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind.

Für „Praktikanten“, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag im Sinne des Programmgesetzes vom 02.08.2002 gebunden sind, schreibt der Königliche Erlass vom 11.03.2003 eine Mindestentschädigung in Höhe der eines Industrielehrlings sowie eine Meldung beim LSS (https://www.socialsecurity.be/instructions/de/instructions/table_of_content/dmfa/2013-01/content/persons/specific/apprentices.html) vor. Ausführlichere Informationen über den Berufseinarbeitungsvertrag finden Sie auf der Website des FöD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung>Thema ‚Arbeitsvertrag‘>Berufseinarbeitungsvertrag (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3460>).

Bevollmächtigte von Vereinigungen

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

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

Bevollmächtigte von Gesellschaften

Weder für Personen, die in einer Industrie- oder Handelsgesellschaft ein Verwaltungsamt ausüben (Geschäftsführer einer PGmbH, geschäftsführende Gesellschafter von Aktiengesellschaften usw.), noch für diejenigen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals einer solchen Gesellschaft besitzen, ist die Frage, ob sie durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, 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 Unterordnungsverhältnis deutlich ist.

Dazu ist anzumerken, dass die Möglichkeit, gleichzeitig Tätigkeiten als Mandatsträger und als Arbeitnehmer auszuüben, eine deutliche Trennung zwischen beiden Funktionen voraussetzt. 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, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob sie einen großen bzw. kleinen Teil dieses Kapitals besitzen. Die erste Kategorie wird normalerweise nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein, 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 Gesetzes zur Sozialen Sicherheit fordern. Der Besitz eines begrenzten Teils des Kapitals ist an und für sich nämlich nicht unvereinbar mit der Existenz eines Arbeitsvertrags.

Weitere Informationen über die Arbeit des Arbeitsverhältnisses finden Sie unter „>Der Arbeitsvertrag“.

Beachten Sie auch, dass, wenn die Art des Arbeitsverhältnisses nicht klar ist, beide Parteien dieses Arbeitsverhältnis zum Zwecke seiner Regelung der Administrativen Kommission beim FÖD Soziale Sicherheit vorlegen können. (<http://socialsecurity.fgov.be/de/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm>)

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, verhindert weder die Ausübung eines Amtes noch der Besitz von Gesellschaftskapital die obligatorische Anwendung der Sozialversicherungspflicht für Lohnempfänger.

Heimarbeiter

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

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

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

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

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt derzeit 1.501,82 EUR (ab Samstag, 1. Dezember 2012).

Frühere Beträge:

- 1.140,24 EUR vom 1 Juni 2001 bis 31 Januar 2002;
- 1.163,02 EUR vom 1 Februar 2002 bis 31 Mai 2003;
- 1.186,31 EUR vom 1 Juni 2003 bis 30 September 2004;
- 1.210,00 EUR vom 1 Oktober 2004 bis 31 Juli 2005;
- 1.234,20 EUR vom 1 August 2005 bis 30 September 2006;
- 1.258,91 EUR vom 1 Oktober 2006 bis 31 März 2007;
- 1.283,91 EUR vom 1 April 2007 bis 31 Dezember 2007;
- 1.309,59 EUR vom 1 Januar 2008 bis 30 April 2008;
- 1.335,78 EUR vom 1 Mai 2008 bis 31 August 2008;
- 1.362,49 EUR vom 1 September 2008 bis 30 September 2008;
- 1.387,49 EUR vom 1 Oktober 2008 bis 31 August 2010;
- 1.415,24 EUR vom 01.09.2010 bis 30.04.2011;

- 1.443,54 EUR vom 01.05.2011 bis 31.01.2012
- 1.472,40 EUR vom 01.02.2012 bis 30.11.2012.

Personenbeförderer

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

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

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

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

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

Güter-/Warensporteure

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

Behinderte

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

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

Studenten

Ein Student ist nicht beitragspflichtig, wenn er eine Reihe von Bedingungen erfüllt. Gemeinsam mit seinem Arbeitgeber muss er dann keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern nur einen „Solidaritätsbeitrag“ (= 8,13 %, davon 2,71 % zulasten des Studenten und 5,42 % zulasten des Arbeitgebers; der Arbeitgeber muss darüber hinaus einen Sonderbeitrag von 0,01 % für den Asbestfonds zahlen).

Ein Student ist nicht beitragspflichtig, wenn er unter folgenden Bedingungen beschäftigt ist:

- auf Basis eines Studentenvertrags im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 (<http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3468>).
- mindestens 50 Kalendertage (= das Kontingent), frei zu verteilen über das vollständige Kalenderjahr.
- außerhalb der Perioden der Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt. Perioden der Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt sind die Zeitpunkte, zu denen der Student am Unterricht oder den Aktivitäten an der Unterrichtsanstalt teilnehmen muss, bei der er angemeldet ist.

Der Studentenvertrag

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Studenten einen Beschäftigungsvertrag abschließen kann, ist er dazu auch verpflichtet. Er hat daher keine freie Wahl.

Im Allgemeinen handelt es sich um Studenten

- die Vollzeittagesunterricht besuchen. Personen, die Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder in der Abendschule besuchen, können daher keinen Studentenvertrag abschließen;
- Personen, die während einer bestimmten Periode nicht ununterbrochen bei ein und demselben Arbeitgeber gearbeitet haben. Ab 01.01.2012 beträgt diese Periode 12 Monate (davor waren es 6 Monate). Nach Ablauf dieser Periode - nicht unbedingt innerhalb desselben Kalenderjahres - kann ein Student mit diesem Arbeitgeber keinen Studentenvertrag mehr abschließen. Unter einer ununterbrochenen Periode von 12 Monaten versteht man: einen Vertrag über einen Jahr oder aufeinanderfolgende Verträge, die zusammen ein Jahr umfassen. Nichts hindert einen Arbeitgeber daher, denselben Studenten mehrere Jahre hintereinander zu beschäftigen, solange zwischen den verschiedenen Verträgen auch eine tatsächliche Unterbrechung erfolgt.

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

Beendigung des Studiums

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

Kontingent von 50 Tagen

Die Tage werden pro Kalenderjahr gezählt. Das bedeutet, dass der Zähler bei Beginn jedes neuen Kalenderjahres 50 übrige Tage beträgt. Auf Basis der in Dimona angegebenen Tage wird die Anzahl der übrigen Tage angepasst.

Leistungsfreie Tage, die bezahlt werden (z. B. Feiertage, Ausgleichsruhetage und Krankheitstage) und innerhalb der Periode des Studentenvertrags liegen, werden bei der Berechnung des Kontingents mitgezählt. Ein gesetzlicher Feiertag außerhalb der Periode des Studentenvertrags wird daher bei der Berechnung des Kontingents nicht mitgezählt. Für den Lohn für diesen Feiertag wird jedoch der Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Der Solidaritätsbeitrag gilt nur für die ersten 50 Tage, die in der Dimona angegeben werden. Bei Überschreitung des Kontingents kann der Solidaritätsbeitrag ab dem 51. Tag nicht mehr angewandt werden. Ab diesem Zeitpunkt unterliegt der Student normalen Sozialversicherungsbeiträgen, die er an den Arbeitgeber abführen muss. Die Anzahl der gemeldeten Tage zum Zeitpunkt der Durchführung der Dimona (wenn auf Basis der eingereichten Quartalsmeldung das Kontingent angepasst wird) ist für die Berechnung des Kontingents entscheidend, und nicht das Beschäftigungsdatum an sich.

Wenn das Kontingent durch die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber überschritten wird und der Arbeitgeber in seinen DmFA den Studenten mit mehr als 50 Tagen Solidaritätsbeitrag angibt, sind vom 1. Tag an normale Beiträge zu zahlen. Wenn der Arbeitgeber dagegen die DmFA richtig ausfüllt, d. h. dass er die Tage, die 50 Tage überschreiten, mit normalen Beiträgen angibt, und nur Tage, die im Studentenkontingent liegen, mit Solidaritätsbeiträgen meldet, sind die normalen Beiträge erst dem 51. Tag und nicht für die gesamte Beschäftigungsperiode zu zahlen.

Wenn ein Student, der mit einem Studentenvertrag beschäftigt ist, ab dem 51. Tag beitragspflichtig ist, wirkt sich das nicht auf den abgeschlossenen Arbeitsvertrag aus. Mit anderen Worten: Der Student arbeitet weiterhin mit einem Studentenvertrag und ist daher weiterhin als solcher in der Dimona anzugeben

(STU).

Die Anwendung student@work50days

Der Student kann die Anzahl der übrigen Tage (= die Anzahl der Tage, an denen er noch zu Solidaritätsbeiträgen arbeiten kann), über die Webanwendung (<https://www.mysocialsecurity.be/student/de/index.html>) student@work50days abrufen, die auf der Website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be/>) verfügbar ist. Dort kann der Student auch eine Bescheinigung mit der Anzahl übriger Tage ausdrucken oder per elektronischer Post versenden. Diese Bescheinigung umfasst auch einen Zugriffscode, mit dem der Arbeitgeber das Studentenkontingent selbst über die Webanwendung student@work (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/studentatwork/index.htm) abrufen kann, das in der gesicherten Umgebung der Portalsite der sozialen Sicherheit verfügbar ist. Dieser Zugriffscode gilt in dem Monat, in dem die Bescheinigung ausgestellt wurde, sowie in den zwei Monaten danach gültig.

Kombination mit anderen Beschäftigungen

- im soziokulturellen Sektor und auf Sportveranstaltungen: Das Studentenkontingent von 50 Tagen kann mit einer Beschäftigung von maximal 25 Tagen im soziokulturellen Sektor kumuliert werden, sofern es sich eindeutig um eine erheblich andere Beschäftigung handelt. Die Beschäftigungstage im soziokulturellen Sektor werden nicht vom Studentenkontingent abgezogen. Daher ist es nicht erstrebenswert, diese Beschäftigungstage im soziokulturellen Sektor in der Dimona anzugeben. Wird diese Beschäftigung dennoch angegeben, genügt es, das LSS darüber zu informieren (unter der Adresse studentatwork@rsz.fgov.be), sodass die Anzahl der geplanten Tage dieser Beschäftigung bei der Berechnung des Studentenkontingents nicht mitgezählt wird.
- als >Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor: maximal 100 Tage (erst 50 Tage als Student, danach 50 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor), aber die Vorteile in Verbindung mit diesen beiden Statuten dürfen nicht kombiniert werden. Für die ersten 50 Tage Arbeit als Student – im Horeca- oder einem anderen Sektor – wird der Solidaritätsbeitrag für den realen Lohn oder die Tagespauschale der mit Trinkgeldern bezahlten Beschäftigten (ausschließlich Handarbeiter), aber nicht für die Horeca-Pauschale für Gelegenheitsarbeit berechnet. Studenten können anschließend höchstens 50 Tage zu den normalen Beitragsprozentsätzen, die auf die Pauschale von 7,50 EUR/Stunde – 45,00 EUR/Tag – berechnet werden, als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor arbeiten. Für die ersten 50 Tage ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und ab dem 51. Tag ‚EXT‘ anzugeben.
- als >Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau: maximal 150 Tage (die ersten 50 Tage als Student, dann 65 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und eventuell noch 35 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Chicoréeanbau oder in der Champignonzucht). Die Tage im Rahmen des Solidaritätsbeitrags wirken sich nicht auf das Kontingent Gelegenheitsarbeit aus, aber die Vorteile beider Statuten dürfen nicht kombiniert werden. Für die ersten 50 als Student gearbeiteten Tage (in der Landwirtschaft oder im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) wird der Solidaritätsbeitrag anhand des realen Lohns und nicht

anhand der Pauschale für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau berechnet. Der Student kann anschließend als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau für maximal 65 Tage, gegebenenfalls für 35 weitere Tage im Chicoréeanbau, zu den normalen Beitragsprozentsätzen arbeiten, die anhand der jeweiligen Tagespauschale für Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet wird. Für die ersten 50 Tage ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und ab dem 51. Tag ‚EXT‘ anzugeben.

Ärzte in Ausbildung

Es handelt sich um Personen, die im Rahmen der zur Ausführung von Artikel 215, § 4 des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung bestimmten Regeln eine Ausbildung zum Facharzt besuchen. Die Pflegeanstalt, in der die Ausbildung erfolgt, ist der Arbeitgeber.

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

Ärzte

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

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

Stipendiaten

Es betrifft:

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

- Königliches Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
- Landesinstitut für Kriminalistik.

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

Tageseltern

Es handelt sich um natürliche Personen, die in einer Wohnung für die Betreuung von Kindern innerhalb einer Familie sorgen und die einem Dienst beigetreten sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Dieser Dienst wurde dazu durch die zuständige Anstalt zugelassen, kraft entweder des Erlasses der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 29.03.1993 zur allgemeinen Regelung über die Betreuungseinrichtungen, die durch das Office de la Naissance et de l'Enfance bezuschusst werden, oder kraft des Erlasses der Flämischen Regierung vom 23.02.2001 über Bedingungen hinsichtlich der Zulassung und Bezuschussung von Kindertagesstätten und Diensten für Betreuungsfamilien oder kraft des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 24.06.1999 über Kinderbetreuung.

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber betrachtet.

Statutarisches Personal des Öffentlichen Sektors

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

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

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

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

Aushilfskräfte

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

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

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

Ehegatten

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

Meeresfischer

Die Meldung

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

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

Der Begriff Fahrttag

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

Als ein Fahrttag gilt:

- die Anwesenheit auf dem Meer für mindestens vier Stunden im Laufe eines Kalendertags.
- die Seefahrt während einer Periode von mindestens 4 Stunden, die sich

auf 2 aufeinanderfolgende Kalendertage erstrecken, ohne 4 Stunden pro Kalendertag zu erreichen

- die Ausfahrt für eine Periode von mehr als 4 Stunden, ohne 24 Stunden zu überschreiten; bei Überschreitung (auch um weniger als 4 Stunden) wird die Dauer der Überschreitung als neuer Fahrttag gezählt.

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

Beispiele

Beispiel 1:

Ausfahrt am 6. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 7. März um 07:00 Uhr: 1

Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 7. März um 09:20 Uhr, Rückfahrt am 8. März um 10:25 Uhr: 2

Arbeitstage (> 24 Stunden)

Ausfahrt am 8. März um 11:50 Uhr, Rückfahrt am 9. März um 10:35 Uhr: 1

Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 9. März um 12:35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 03:50 Uhr: 1

Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Insgesamt: 5 Tage.

Beispiel 2:

Ausfahrt am 6. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 3:50 Uhr: 4

Arbeitstage (3 x 24 Stunden + 17,25 Überschreitung)

Insgesamt: 4 Tage.

Beispiel 3:

Ausfahrt am 6. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 7. März um 07:00 Uhr: 1

Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 7. März um 09:20 Uhr, Rückfahrt am 8. März um 10:25 Uhr: 2

Arbeitstage (> 24 Stunden)

Ausfahrt am 8. März um 11:50 Uhr, Rückfahrt am 9. März um 10:35 Uhr: 1

Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 9. März um 12:35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 14:00 Uhr: 2

Arbeitstage (> 24 Stunden)

Insgesamt: 6 Tage.

Berechnungsgrundlage

Sozialversicherungsbeiträge für die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen im Sinne des Gesetzes vom 23.09.1931 über die Anwerbung von Personal für die Seefischerei werden auf der Grundlage pauschaler Tageslöhne (https://www.socialsecurity.be/site_de/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2013_N.xls) berechnet. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie eine feste Heuer erhalten bzw. ganz oder teilweise je nach der Ausbeute des Fangs bezahlt werden. Die letzte Anpassung infolge einer Indexüberschreitung gilt ab Dienstag, 1. Januar 2013.

Binnenschiffer

In der Binnenschifffahrt gibt es einen Unterschied zwischen Arbeitnehmern, die mit einem normalen Arbeitsvertrag für Arbeiter oder Angestellte eingestellt wurden, und jenen, die in Erfüllung eines durch das Gesetz vom 01.04.1936 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 Bedingungen über die Ausgleichssonderkasse für Familienbeihilfen zugunsten der Arbeitnehmer in Binnenschifffahrtsunternehmen, Arenbergstraat 24 in 2000 Antwerpen, unter der Bedingung, dass ihr Arbeitgeber normalerweise ein oder mehrere Schiffe auf Rechnung Dritter betreibt;
- gemäß den allgemeinen Bedingungen direkt beim LSS, wenn ihr Arbeitgeber auf eigene Rechnung fährt (z.B. Vergnügungsfahrt).

Landwirtschaftliche Arbeiter

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

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

Diese Perioden sind:

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

Hauspersonal

Hausangestellte

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

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

Folgende Personen gelten nicht als Hausangestellte:

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

~~Hausangestellte werden nicht beim LSS gemeldet, wenn:~~

- ~~■ der Hausangestellte niemals vier Stunden oder länger am Tag beim Arbeitgeber arbeitet;~~
- ~~■ der Hausangestellte 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.~~

Ab 01.10.2014 müssen Sie Hausangestellte – unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden – immer angeben.

Anderes Hauspersonal

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

- diejenigen, die Leistungen intellektueller Art für den Haushalt erbringen (wie Babysitten, älteren Menschen Gesellschaft leisten und bei Besorgungen helfen oder Personen mit eingeschränkter Mobilität begleiten);

diejenigen, die manuelle Leistungen für den Haushalt erbringen, die nicht Hausarbeit sind (z.B. tägliche Hausarbeiten, Gartenarbeiten).

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

Ab 01.10.2014 müssen Sie manuelle Leistungen im Rahmen des Arbeitsvertrags – unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden – immer angeben.

⋮

Persönliche Assistenten

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

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

Freiwillige Mitarbeiter

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

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

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

Der unentgeltliche Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. Die Richtigkeit und der Umfang dieser Kosten sind nachzuweisen, sofern der Gesamtbetrag der erhaltenen Entschädigungen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr beträgt; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für 2013 und für 2014 ergibt dies 32,71 EUR/Tag und für 1.308,38 EUR/Jahr. Wird einer der Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, gelten die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle Leistungen während dieses Kalenderjahres.

Ein Freiwilliger darf die Pauschalbeträge nicht mit einer realen Kostenentschädigung kumulieren. Diese Entschädigung wird vollständig bezahlt, um nachgewiesene Kosten zu erstatten. Die Pauschalbeträge dürfen aber mit einer realen Fahrkostenentschädigung kumuliert werden.

Benutzt der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug (Kfz, Motorrad oder Moped), kann eine Organisation die Kilometerpauschale bezahlen, die für föderale Beamte anwendbar ist. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, kann eine Organisation die Fahrradpauschale für Beamten anwenden. Für die Beträge dieser Entschädigungen siehe die Unkostentabelle.

Die gesamte Fahrkostenentschädigung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf pro Jahr und Freiwilligen das 2000-fache der Kilometerpauschale für das eigene Fahrzeug nicht überschreiten.

KE 499 Bedürftige Jugendliche

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

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

- sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit

- ausreichend qualifiziertem oder erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

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

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

Das Gesetz vom 27.06.1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens (GDMME) entspricht, das durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (500,61 EUR für 2013 und für 2014). Für diese Jugendlichen muss aber eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.