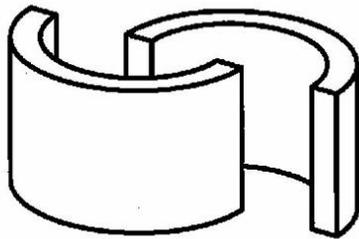


AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2017/3

Inhalt

- Der Lohnbegriff
 - Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge
 - Grundprinzip
 - Der allgemeine Lohnbegriff
 - Der Sozialversicherungsbeiträgen unterworfenen Lohn
 - Der Sozialversicherungsbeiträgen nicht unterworfenen Lohn
 - Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal
 - Der allgemeine Lohnbegriff: Sonderfälle
 - Mahlzeitschecks
 - Lohncharakter
 - Kumulation mit Betriebskantine
 - Das Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte
 - Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags durch einen Arbeitgeber gezahlte Beträge.
 - Erstattung von Kostenentschädigungen
 - Die Geschenke und Geschenkschecks
 - Die Großzügigkeiten
 - Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers
 - Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer
 - Sport- und Kulturschecks
 - Öko-Schecks
 - Sachvorteile
 - Der Lohnbegriff für die Berechnung der Pensionsbeiträge der statutarischen Personalmitglieder
 - Grundprinzip
 - Der Pensionsbeiträgen unterworfenen Lohn
 - Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfenen Lohn
 - Sachvorteile
 - Kopplung von Löhnen an Perioden

Der Lohnbegriff

Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Grundprinzip

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

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

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

Als eine von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Ergänzung eines sozialen Vorteils gelten:

- Ergänzungen zum Arbeitslosengeld: wenn aus der Berechnung und den Zuteilungsmodalitäten der Entschädigung hervorgeht, dass sie dazu dient, ein Arbeitslosengeld zu ergänzen.
- Ergänzungen zur Laufbahnunterbrechung: wenn aus der Berechnung der Entschädigung hervorgeht, dass sie dazu dient, die Unterbrechungszulage zu ergänzen und dass diese Ergänzung im Verhältnis zum früheren Lohn steht. Der Arbeitnehmer kann daher auf keinen Fall mehr erhalten, als er vor Beginn seiner Laufbahnunterbrechung verdient hat.
- Ergänzungen zur Pension: unter Berücksichtigung der normalerweise vorgesehenen Verpflichtungen bei Vertragsende.
- Ergänzungen zur Kranken- und Invalidenversicherung: Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber für sein Personal eine kollektive Krankenhausversicherung abschließt, deren Prämie er zahlt, oder wenn er die Prämie erstattet, die das Personalmitglied einer Versicherungsgesellschaft im Rahmen des Abschlusses einer individuellen Krankenhausversicherung selbst überwiesen hat.

Gleichfalls muss aus der Art, dem Grund für die Gewährung und der Berechnungsweise deutlich hervorgehen, dass es sich um eine vorteilsmäßige, soziale Ergänzung handelt. Falls dies nicht der Fall ist, betrachtet das LSS den gewährten Vorteil als Lohn.

Die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen schließt nicht aus, dass die Ergänzung zu einem sozialen Vorteil einem anderen Beitrag unterworfen sein kann. So unterliegt die Ergänzung auf die gesetzliche Pension dem besonderen Arbeitgeberbeitrag von 8,86 % und die Zusatzentschädigung im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie unterliegt einem besonderen Arbeitgeberbeitrag und einer persönlichen Einbehaltung.

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

Der König hat den Lohnbegriff für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit beschränkt und für bestimmte Vorteile, Entschädigungen, Zulagen oder Gehaltszuschläge erweitert. Bei der Erörterung

unterscheiden wir zwischen dem allgemeinen Lohnbegriff, der sowohl für vertragliche Arbeitnehmer als auch für statutarisches Personal Anwendung findet und einem gesonderten Lohnbegriff für die definitiv ernannten Personalmitglieder.

Der allgemeine Lohnbegriff

Der Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen Lohn

Der Begriff des sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den eigentlichen Löhnen, Besoldungen oder Gehältern
- dem Überstundenlohn,
- allen anderen Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden,
- den Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Gepflogenheit oder einer Satzung ergeben, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeiten gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss,
- den Prämien und Entschädigungen aller Art,
- dem Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen,
- den Beträgen, die als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt werden,
- dem Lohn, der für Abwesenheitstage aufgrund von Familienereignissen, staatsbürgerlichen Verpflichtungen oder Zivilaufträgen geschuldet wird,
- den Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen,
- den Beträgen, die das LFA oder ein ÖSHZ einem Arbeitnehmer im Rahmen der Aktivierung des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- der Eingliederungsentschädigung, die durch Umstrukturierung im Privatsektor entlassenen Arbeitnehmern gezahlt wird,
- der Zusatzentschädigung im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie, die der Schuldner während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme beim ehemaligen Arbeitgeber fortzahlt.

Der Sozialversicherungsbeiträgen nicht unterworfen Lohn

Ungeachtet der Sonderfälle fallen die nachfolgend genannten Vorteile nicht unter den Begriff „sozialversicherungspflichtiger Lohn“:

- in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährte Vorteile;
- die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, nachzukommen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem

- Arbeitsplatz entfernt liegt,
- die Beträge, die Arbeitnehmern aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft gewährt werden, und zwar in Höhe von 135 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer;
 - den Entschädigungen der Mitglieder des Lehrpersonals oder anderen Personals für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen sowie Betreuung von Schülern beim Schülertransport, sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt (= neben- und nicht hauptamtlich),
 - die Entschädigung, die 60% des Teils des Normallohns entspricht, der die Lohngrenze nicht überschreitet, die zur Berechnung der Kranken- und Invalidenversicherungsentschädigung für sieben Tage nach dem garantierten Wochenlohn in Betracht kommt, sowie die zusätzliche für dieselbe Periode – in Analogie zum kollektiven Arbeitsabkommen 12bis oder 13bis – durch eine Verwaltung an ihre Personalmitglieder zu zahlende Entschädigung,
 - die Beschaffung von Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine,
 - das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld,
 - die Entschädigung, auf die der Arbeitnehmer aufgrund einer willkürlichen Entlassung Anspruch hat, sofern diese vor dem 01.01.2014 erfolgt ist;
 - die Beträge, die als tatsächliche Erstattung der Kosten zählen, die der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen seiner Wohnung und dem Arbeitsplatz getätigt hat,
 - die Kosten, die als Erstattung der Berufskosten an den Arbeitnehmer gelten (die Entschädigungen für Strom, Heizung, Telefon, Dienst usw.) und zu Lasten seines Arbeitgebers gehen,
 - der Kilometerentschädigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in einer Höhe von maximal 0,145EUR pro Kilometer gewährt; der Betrag ist gekoppelt an den Verbraucherpreisindex des Landes und entspricht für das Jahr 2017 maximal 0,23EUR pro Kilometer;
 - die monatliche Prämie, die definitiv ernannten Personalmitgliedern gewährt wird, die von 50 bis 55 Jahren vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden;
 - Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen des Personals der Feuerwehr.

Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal

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

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

Für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit auf den Lohn von definitiv ernanntem Personal sind aufgrund von Artikel 30 § 2 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 jedoch ausgeschlossen:

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

4. Zulagen, Prämien oder Entschädigungen, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren
Es ist erforderlich, dass der Gehaltszuschlag in einem Erlass, einer Verordnung oder einer Satzung der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt wurde und von der zuständigen Verwaltung genehmigt wurde.

Die in Artikel 30, § 2, Absatz 4 genannten Bedingungen beziehen sich auf die Entschädigungen und nicht auf die Personalmitglieder. Deshalb werden von der einem neuen Personalmitglied gewährten Entschädigung keine Beiträge einbehalten, sofern diese Entschädigung von Beiträgen für die bereits im Dienst befindlichen Personalmitglieder befreit ist.

Mit „Zuteilungsmodalitäten“ sind die Bedingungen gemeint, die in einem Beschluss, einer Regelung oder einem Statut auf lokaler Ebene festgelegt und für die Gewährung der Zulage, Prämie oder Entschädigung maßgeblich sind:

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

Jede Änderung dieser Modalitäten oder eines ihrer Aspekte nach dem 01.08.1990 wird als eine Änderung des Erlasses, der Verordnung oder der Satzung zur Festlegung dieser Modalitäten betrachtet. Deshalb wird die betreffende Entschädigung als neue Entschädigung betrachtet, die zu einer Einbehaltung von Beiträgen zur sozialen Sicherheit führt.

Als Änderungen der Zuteilungsbedingungen gelten nicht:

- Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben. Entsprechen diese Erhöhungen nicht diesen Bedingungen, so werden davon Beiträge einbehalten.
- die Erhöhung der Zulagen, Prämien und Entschädigungen aufgrund der individuellen Situation des Personalmitglieds (infolge des Dienstalters, einer Beförderung usw.). Dies gilt für den Fall, dass die Zuteilungsmodalitäten für Zulagen, Prämien und Entschädigungen an das Tarifgehalt des Personalmitglieds gekoppelt sind.
- die Zahlung von Überstunden auf Basis einer schriftlichen Regelung, die eine vor dem 02.08.1990 bestehende Praxis bestätigt, ohne eine Änderung vorzunehmen.
- die in Analogie zum Königlichen Erlass vom 23.10.1979 bestimmten Inhabern eines zu Lasten der Staatskasse besoldeten Amtes gewährte Jahresendzulage, die von der Verwaltung jährlich festgelegt wird.
- die Entschädigungen für Samstagsleistungen für das Personal der lokalen Polizei, das die Aufrechterhaltung des alten Statuts wählte, und das Personal der öffentlichen Feuerwehrdienste (KE vom 20.06.1994).

Für die Flämische Region hat die Flämische Regierung im Erlass vom 07.12.2007 über die Rechtsstellung auf einschränkende Weise festgelegt, welche Zulagen und Entschädigungen dem Gemeinde- oder Provinzialpersonal gewährt werden können oder müssen. Lokale Regelungen, die mit den verbindlichen Bestimmungen des Erlasses im Widerspruch stehen, werden nicht berücksichtigt.

für jeden Gehaltszuschlag, der im flämischen Erlass über die Rechtsstellung geregelt ist, wurde bei der Einführung der flämischen Erlass über die Regelung der Rechtsstellung der Frage nachgegangen, ob die Zuteilungsmodalitäten geändert wurden und ob die Befreiung des definitiv ernannten Personals von Sozialversicherungsbeiträgen bestehen bleiben kann.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

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

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

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

ungeachtet der Dauer, gewährt werden muss.

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

Alternative Zählung:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

Arbeitgeberanteil

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

Arbeitnehmeranteil

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

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

Wenn der Arbeitgeber die tatsächlichen Kosten einer oder mehrerer Mahlzeiten (außer dem Frühstück) an einem Tag übernimmt, ist der Arbeitgeberanteil des Mahlzeitschecks einmal vom Gesamtbetrag für diesen Tag abzuziehen, unabhängig von der Dauer des Werktags und der Anzahl der vom Arbeitgeber entschädigten Mahlzeiten.

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

- wenn der Arbeitstag höchstens acht Stunden dauert: Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck ist von der pauschalen Mahlzeitentschädigung abzuziehen;

- wenn der Arbeitstag länger als acht Stunden dauert: Der Arbeitnehmer kann die pauschale Mahlzeitschädigung und den Mahlzeitscheck erhalten, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Arbeitnehmer eine zweite Mahlzeit eingenommen hat.

Angaben auf der Abrechnung

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

Kontrolle vor der Nutzung

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

Anerkannter Aussteller

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

Diebstahl oder Verlust der Karte

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

Öffentlicher Sektor

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

Kumulation mit Betriebskantine

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte

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

Das Abgangsurlaubsgeld muss bezahlt werden:

- wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers endet,

- wenn der Arbeitnehmer einberufen wird,
- eine Periode der Vollzeitlaufbahnunterbrechung;

Das Urlaubsgeld Dienstaustritt setzt sich zusammen aus:

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

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

Die Regelung gilt **nicht** für:

- bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen und öffentlichen Verwaltungen;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertageweche im Sinne des Gesetzes vom 10.04.1995 bzw. des Gesetzes vom 19.07.2012;
- Zeitarbeitskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987.

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

Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags durch einen Arbeitgeber gezahlte Beträge.

Die Vorteile, die ein Arbeitgeber einem Personalmitglied aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einräumt (beispielsweise bei Pensionierung, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.) sind im Dienstleistungsverhältnis begründet und entsprechen dem Verständnis des Lohnbegriffes. Wenn eine Bestimmung der der Regelung der Rechtsposition oder im Arbeitsvertrag beinhaltet, dass bei Entlassung eine Entschädigung zu zahlen ist, gilt diese immer als Lohn, es sei denn, dieses wurde gesetzlich ausgeschlossen.

Nicht unter den Lohnbegriff fallen die Entschädigungen, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aufgrund nicht eingehaltener gesetzlicher, vertraglicher oder statutarischer Verbindlichkeiten zu zahlen hat. Insbesondere sind hier die als Schadenersatz gezahlten Beträge und die gesetzlichen Entschädigungen gemeint, die in Ergänzung der Entlassungsentschädigungen bestimmten Kategorien von geschützten Arbeitnehmern (zum Beispiel schwangeren Frauen, Gewerkschaftsvertretern usw.) geschuldet werden.

Ebenfalls als Lohn gelten die Entschädigungen, die aufgrund einer der folgenden Situationen zu zahlen

sind:

- - Unberechtigte Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber;
- - Einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags für Personalvertreter;
- - Einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags für Gewerkschaftsvertreter;
- - Beendigung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen.

Bei den Entschädigungen, die als Lohn gelten, wird davon ausgegangen, dass sie eine Periode decken, die am Tag nach Vertragsende beginnt. Die Anzahl Monate dieser Periode entspricht dem Quotienten aus dem Betrag der Entschädigung im Zähler und dem normalen Lohnbetrag des letzten vollständigen Arbeitsmonats im Nenner. Die Entschädigungen werden in der DmfAPPL-Meldung mit dem Lohncode 130 oder 132 sowie mit dem Leistungscode 1 angegeben.

Erstattung von Kostenentschädigungen

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

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

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

Wenn die Kosten nicht tatsächlich anfallen oder nicht im Rahmen des Dienstverhältnisses entstehen, wird die Kostenentschädigung als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. Der Arbeitgeber muss angeben, bis zu welcher Höhe tatsächlich entstandener, nicht erstatteter Kosten die Pauschalentschädigung gewährt wird und er muss die Pauschale rechtfertigen können. Eine pauschale Kostenentschädigung, die den Betrag der tatsächlich anfallenden Kosten überschreitet, wird als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

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

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

Auf keinen Fall dürfen die durch die Arbeitnehmer verursachten Kosten doppelt erstattet werden. Das

LSS akzeptiert die Anwendung der nachfolgenden Pauschalen daher nur für den Fall, dass diese Kosten nicht auf andere Weise erstattet werden.

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3460 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - Das Fahrzeug darf weder Eigentum des Arbeitgebers sein noch durch ihn finanziert werden. - Die Pauschalen verstehen sich „all inclusive“: Unterhalt, Versicherung, Kraftstoff...
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - für beruflich bedingte Fahrten kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad Eigentum des Arbeitnehmers ist.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	10,00 EUR / Tag	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss und während dieser Zeit keine sanitären Anlagen oder andere Einrichtungen benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	7,00 EUR/Tag	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss. - Der Betrag der Entschädigung für Mahlzeitkosten wird nur anerkannt, wenn der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten außerhalb des Unternehmens einnehmen muss.
Aufenthaltskosten in Belgien	35,00 EUR/Übernachtung	<ul style="list-style-type: none"> - wenn der Arbeitnehmer zum Übernachten nicht heimkehren kann, da der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist. - deckt die Kosten für Abendessen, Unterkunft und Frühstück.

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
<p>Dienstreisen ins Ausland</p> <p>maximal 30 Kalendertage:</p> <p>über 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:</p>	<p>Kategorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=14f68f19-69de-4c31-bfae-70ee4f8e1554&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)</p> <p>Kategorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=b3918a13-749c-4a11-b329-30ce354b22d3&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)</p>	<p>Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen und - wie bereits erwähnt - der Kostenrealität entsprechen.</p> <p>Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
<p>Internationaler Transport</p>	<p>Aufenthaltsentschädigungen</p> <ul style="list-style-type: none"> + AASO-Entschädigung + Zusatzentschädigung 	<p>Die Zusatzentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Zusatzentschädigung Zusatzkosten deckt und daher strikt an die Ruhezeit gebunden ist; - der Gesamtbetrag der Entschädigung (Aufenthalts-, AASO+ Entschädigung) nicht die Pauschalbeträge überschreitet, die der FÖD Inneres, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit seinen Beamten für offizielle Auslandsaufträge gewährt (Kategorie 1- siehe Steuerrundschreiben (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)). <p>Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	122,01 EUR / Monat	<p>- deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte ... Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten. Für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird diese Pauschale daher nicht akzeptiert, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der die für ihn gültige höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit fast ausschließlich auf einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz verbringt.</p>
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	10 %	10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Bürokosten: Telearbeitnehmer	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die Telearbeit bezieht.
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	<p>Das LSS genehmigt die Zuerkennung dieser Beträge, sofern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Arbeitnehmer seinen eigenen PC und/oder Internetanschluss tatsächlich und auf regelmäßiger Basis zu beruflichen Zwecken nutzt (1 Tag/Woche, mehrere Male ein paar Stunden/Woche, einmal im Monat...); - sich der Arbeitgeber nicht auf andere Weise an diesen Kosten beteiligt (zum Beispiel durch Übernahme eines Teils der Anschaffungskosten des PC).
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	<p>Bemerkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei Überschreitung des Betrags ist der Teil, der 20 Euro überschreitet, sozialversicherungspflichtig, außer wenn der Arbeitgeber den vollständigen Betrag begründen kann; - die Pauschale(n) kann/können nicht für die gelegentliche Nutzung des eigenen PC und/oder Internetanschlusses gewährt werden. Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt, begründen können.

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

Das LSS akzeptiert, wenn ein Arbeitnehmer seinen eigenen PC (mit Peripheriegeräten und Software) und/oder Internetanschluss (und -abonnement) tatsächlich und auf regelmäßiger Basis zu beruflichen Zwecken nutzt, zum Beispiel:

- einen Tag pro Woche;
- mehrmals pro Woche für ein paar Stunden;
- eine Woche jeden Monat...

■

dem Arbeitgeber für die diesbezüglichen Kosten auf Basis einer Pauschale von 20 Euro pro Monat für den PC und von 20 Euro pro Monat für das Internet entschädigt. Voraussetzung ist, dass sich der Arbeitgeber nicht auf andere Weise an diesen Kosten beteiligt (zum Beispiel durch Übernahme eines Teils der Anschaffungskosten des PC). Damit legt das LSS die gleichen Beträge wie die Steuerverwaltung zugrunde (siehe das Steuerrundschreiben über Telearbeit Ci.RH.241/616.975 vom 16.01.2014).

Wenn die Kostenentschädigungen mehr als 20 Euro pro Monat betragen, muss sie der Arbeitgeber begründen. Bei fehlender Begründung ist der Teil, der 20 Euro überschreitet, sozialversicherungspflichtig.

Für Arbeitnehmer, die ihren eigenen PC und/oder einen Internetanschluss nur gelegentlich gebrauchen (um zum Beispiel hin und wieder abends einen Bericht zu erstellen oder Unterlagen nachzulesen), gilt die Pauschale von 20 Euro nicht. Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt, begründen können.

Bei Anfechtung der realen Kosten zu Lasten des Arbeitgebers muss der Arbeitgeber die Realität der Kosten durch Belege oder, falls dies nicht möglich ist, durch alle anderen gemeinrechtlich zulässigen Beweismittel, ausgenommen durch Eid, nachweisen. In Ermangelung beweiskräftiger Angaben des Arbeitgebers kann das LSS auf Vorschlag der zuständigen Inspektionsdienste von Amts wegen eine zusätzliche Meldung vornehmen.

Die Geschenke und Geschenkschecks

Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Gutscheine – so genannte Geschenkschecks – werden nicht als beitragspflichtiger Lohn betrachtet, wenn sie einem Arbeitnehmer gewährt werden anlässlich:

- Nikolaustag, Weihnachten und Neujahr, sofern sie pro Jahr pro Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag von 35 EUR pro Jahr pro Arbeitnehmer zuzüglich 35 EUR pro Jahr für jedes Kind zulasten dieses Arbeitnehmers nicht überschreiten;
Diese Bedingungen müssen anhand des Systems beurteilt werden, das der Arbeitgeber für die Gewährung anwendet und nicht anhand des Betrags, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird. Wenn ein Arbeitgeber all seinen Arbeitnehmern beispielsweise ein Geschenk im Wert von 100 EUR gibt, sind all diese Geschenke Lohn, auch dann, wenn einige dieser Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder zu Lasten haben.
Ein Kind zulasten des Arbeitnehmers, wenn er tatsächlich die vollständigen oder teilweisen Lasten für dieses Kind trägt.
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt, sofern sie insgesamt 105 EUR im Jahr nicht überschreiten;
Mit ‚ehrenvoller Auszeichnung‘ ist eine offizielle oder bürgerliche Auszeichnung gemeint, die außerhalb des Unternehmens verliehen wird, wie ein Ehrenzeichen oder ein Ritterorden, eine Dekoration, Laureat der Arbeit usw. Eine Anerkennung anlässlich eines Jubiläums im Unternehmen (z. B. 20 Jahre Dienst) wird deshalb nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet.
- seiner Versetzung in den Ruhestand, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert

mindestens 105 EUR und höchstens 875 EUR beträgt.

Wenn der Wert der Geschenke und Geschenkschecks anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr, einer ehrenvollen Auszeichnung oder Pensionierung diese Grenzen überschreitet, werden Sozialversicherungsbeiträge auf den Gesamtwert erhoben.

Geschenke und Geschenkschecks werden jedoch als Lohn betrachtet, wenn sie dem Arbeitnehmer aus folgendem Anlass gewährt werden:

- seiner Eheschließung, oder der Abgabe einer Erklärung über das gesetzliche Zusammenwohnen, in Höhe von maximal 200 EUR;
 - 25 oder 35 Jahre Dienstalter; die Dienstaltersprämie kann während der Laufbahn eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber höchstens zwei Mal gewährt werden, wobei die erste Prämie frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 25 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als einem Bruttomonatsgehalt entspricht, und
 - die zweite Zulage frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 35 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als dem doppelten Bruttobetrag des Monatsgehalts entspricht; Abweichend davon kann eine Verwaltung für alle ihre Arbeitnehmer die Dienstalterszulage eines Kalenderjahres auf der Grundlage des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts bei der Verwaltung festlegen. Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt wird auf Basis des Verhältnisses zwischen den ausgezahlten Löhnen und der Anzahl Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres festgestellt.
- Während eines Kalenderjahres darf ein Arbeitgeber nicht beide Berechnungsarten der Dienstalterszulage gemeinsam anwenden. Falls dies nicht der Fall ist, werden alle während dieses Kalenderjahres gewährten Dienstalterszulagen als Lohn betrachtet. Arbeitgeber, die sich auf diese Beitragsbefreiung berufen, müssen auf Ersuchen des LSS alle Elemente und Berechnungen vorlegen, die eine Beurteilung der Frage zulassen, ob die bewilligten Vorteile die Höchstbeträge nicht überschreiten.

Wenn eines der Geschenke oder einer der Geschenkschecks anlässlich einer Eheschließung oder des gesetzlichen Zusammenwohnens oder eines Dienstalters von 25 oder 35 Jahren die Höchstgrenze überschreitet, werden Sozialversicherungsbeiträge auf den Teil geschuldet, der den Höchstbetrag überschreitet, und nicht auf dessen Gesamtwert.

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

Die Großzügigkeiten

Bei bestimmten Vorteilen handelt es sich um echte Großzügigkeiten; sie gelten nicht als Lohn. Ein Vorteil wird als Großzügigkeit eingestuft, wenn:

- der Arbeitgeber ihn spontan gewährt anlässlich eines besonderen Ereignisses im Privatleben des Arbeitnehmers (z. B. großer Brandschaden an seinem Haus);
- die Verwaltung normalerweise solche Vorteile nicht gewährt;
- der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Vorteil erheben kann;

- keine direkte Verbindung zum Dienstverhältnis besteht.

Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers

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

- Die Menge der verkauften Produkte oder erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Es ist ausdrückliche Aufgabe des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer auf diese Bedingung hinzuweisen.
- Es muss sich um einen Nachlass auf den normalen Preis eines Produkts oder einer Dienstleistung handeln. Der „Normalpreis“ ist der Preis, den der Arbeitnehmer hätte bezahlen müssen, wenn er nicht beim Arbeitgeber gearbeitet hätte, der das Produkt herstellt oder verkauft oder die Dienstleistung erbringt.
- Wenn der Arbeitgeber nicht direkt Produkte oder Dienstleistungen an Privatkunden liefert, wird als „Normalpreis“ der Preis betrachtet, den ein Privatkunde mit einem Profil, der mit dem des Arbeitnehmers vergleichbar ist, im Einzelhandel zahlen muss. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, anhand der notwendigen Beweisstücke den „Normalpreis“ eines Produkts oder einer Dienstleistung zu beweisen.
- Der Preisnachlass, der dem Arbeitgeber zusteht, darf 30% des Selbstkostenpreises nicht überschreiten.
- Ein größerer Preisnachlass ist zwar möglich, aber in einem solchen Fall wird der Teilbetrag des Nachlasses, der 30 % des Normalpreises überschreitet, als Lohn betrachtet. Für diesen Teil des Preisvorteils werden daher Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.
- Der endgültige Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis nicht unterschreiten. Trifft dies dennoch zu, so wird der Unterschied zwischen dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis und dem Selbstkostenpreis als Lohn betrachtet.

Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer

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

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

- Die Beihilfe zugunsten des Arbeitnehmers beträgt pro Angebot höchstens 1.250 EUR (nicht indexiert).
- Die Befreiung des Arbeitgeberanteils wird nur gewährt, wenn der Kauf durch den Arbeitnehmer im Rahmen eines vom Arbeitgeber organisierten Plans erfolgt. Der Arbeitgeber darf nie selbst Eigentümer der verschiedenen Computerteile gewesen sein.
- Das Angebot des Arbeitgebers für die Beteiligung am Anschaffungspreis des PC muss im PC-Plan aufgenommen werden.
- Der PC-Plan muss mindestens folgenden Bedingungen entsprechen:
 - In dem Plan sind der gesamte PC, einschließlich aller Peripheriegeräten, des Druckers, des Internetanschlusses und des Internetabonnements sowie der jeweils erforderlichen Software beschrieben;
 - Der Plan legt fest, dass der Arbeitnehmer das beschriebene Material (mit mindestens zwei Teilen) ganz oder teilweise selbst wählen kann.
 - Der Arbeitgeberanteil muss für jeden Teil des Angebots angegeben werden.
 - Der Arbeitgeberbeitrag kann nur beim Kauf des Materials im Neuzustand festgelegt werden.
 - Der Arbeitnehmer überreicht dem Arbeitgeber eine für richtig bezeugte Abschrift der Kaufrechnung oder des Kaufbelegs. Diese Abschrift ist auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt.
 - Die im PC-Plan enthaltenen Bedingungen sind für alle Arbeitnehmer gleich.
 - Erst im Laufe des dritten Jahres nach der Anschaffung kann der Arbeitnehmer wieder auf ein Angebot des Arbeitgebers eingehen.

Bei Überschreitung des Arbeitgeberanteils von 60% am Anschaffungspreis oder des jährlichen Höchstfreibetrags wird nur der Mehrbetrag als Lohn angerechnet.

Bis zur Abstimmung der Sozialgesetzgebung in Bezug auf die steuerliche Regelung bestätigt das LSS, dass Arbeitgeber, die sich für die Durchführung eines PC-Privat-Plans auf die angepassten Vorschriften des FÖD Finanzen (ESG 1992, Artikel 38, 17^o) berufen, nicht sozialversicherungspflichtig sind. Die Beteiligung des Arbeitgebers am Erwerbspreis eines Computer ist steuerfrei bis zu einem Preis von maximal 860 EUR (indexierter Betrag - Einkommensjahr 2017), insofern der zu versteuernde Bruttolohn des Arbeitnehmers nicht mehr als 33.820 EUR (indexierter Betrag - Einkommensjahr 2017) beträgt.

Sport- und Kulturschecks

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

Der Vorteil in Form von Sport- und Kulturschecks wird dagegen nicht als Lohn behandelt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Die Gewährung des Sport-/Kulturschecks muss in einem Vereinbarungsprotokoll festgelegt sein, das auf Ebene des zuständigen Verhandlungsausschusses oder durch schriftliche individuelle Vereinbarung abgeschlossen wurde, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt.
- der Sport-/Kulturscheck muss auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt werden. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl und Betrag der Sport- und Kulturschecks), auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumente vermerkt sind.

- Auf dem Sport-/Kulturscheck muss deutlich vermerkt sein, dass die Gültigkeitsdauer auf 15 Monate begrenzt ist, das heißt vom 1. Juli des Jahres der Ausstellung bis zum 30. September des darauf folgenden Jahres.
- Die Ausstellung des Schecks ist nicht an einen bestimmten Zeitraum gebunden: Sie kann zu gleich welchem Zeitraum innerhalb eines Jahres stattfinden.
- Auf dem Sport-/Kulturscheck muss deutlich angegeben sein, dass er nur angenommen werden darf von:
 - Kulturveranstaltern (Museen, Theater, Kunstateliers...), die von der zuständigen Verwaltung anerkannt, genehmigt oder bezuschusst sind,
 - Sportvereinen, für die es einen von der Gemeinschaftsbehörde anerkannten oder bezuschussten Verband gibt oder die zum nationalen Hockey-, Box-, Fußball oder Golfverband gehören.
- Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Sport-/Kulturschecks darf pro Arbeitnehmer nicht mehr als 100 EUR pro Jahr betragen.
- Die Sport-/Kulturschecks können weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.

Falls die Gewährung der Sport- und Kulturschecks nicht allen oben ausgeführten Bedingungen entspricht, werden sie als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

Dies gilt auch – sogar wenn die Befreiungsbedingungen erfüllt sind – falls die Sport- und Kulturschecks als Ersatz oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Öko-Schecks

Öko-Schecks sind Schecks, mit denen Produkte oder Dienstleistungen mit ökologischem Charakter bezahlt werden können.

Sie dürfen nur zur Bezahlung von Produkten und Dienstleistungen verwendet werden, die im KAA Nr. 98 des Nationalen Arbeitsrates aufgeführt sind. Es betrifft:

- Produkte und Dienstleistungen zum Energiesparen,
- Produkte und Dienstleistungen für erneuerbare Energie,
- Produkte und Dienstleistungen zum Wassersparen,
- Produkte und Dienstleistungen zur Förderung einer nachhaltigen Mobilität,
- Produkte und Dienstleistungen zur Abfallentsorgung,
- Produkte und Dienstleistungen zur Förderung von Öko-Design,
- Naturschutzprodukte.

Öko-Schecks werden in Papierform oder elektronischer Form gewährt. Die Ausstellung elektronischer Öko-Schecks erfolgt durch Gutschrift auf das Ökoscheckkonto des Arbeitnehmers. Das Ökoscheckkonto ist eine von einem anerkannten Aussteller verwaltete Datenbank, in der eine bestimmte Anzahl elektronischer Öko-Schecks für einen Arbeitnehmer gespeichert werden.

Bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung werden Öko-Schecks nicht als Lohn betrachtet, wenn folgende Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt werden:

- die Vereinbarung umfasst sowohl den höchsten Nominalwert eines Öko-Schecks mit einem Höchstbetrag von 10 EUR pro Öko-Scheck als auch die Häufigkeit seiner Gewährung während des Kalenderjahres;

- Der Öko-Scheck wird auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt; die Gewährung von Öko-Schecks, ihre Anzahl und der Betrag pro Scheck müssen auf der individuellen Abrechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sein;
- der Öko-Scheck kann weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden;
- Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Öko-Schecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 250 EUR betragen;
- Der Öko-Scheck auf Papier muss deutlich angeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf 24 Monate ab dem Datum seiner Zuverfügungstellung für den Arbeitnehmer begrenzt ist; für einen elektronischen Mahlzeitscheck ist die Gültigkeitsdauer auf 24 Monate ab dem Zeitpunkt beschränkt, an dem der Betrag auf dem Ökoscheckkonto eingeht.

Jeder Öko-Scheck, der eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, wird als Lohn betrachtet und unterliegt Sozialversicherungsbeiträgen.

Unbeschadet der fünf oben aufgeführten Bedingungen ist ein elektronischer Öko-Scheck nur dann von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, wenn gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Die Anzahl der elektronischen Öko-Schecks und ihr Bruttobetrag werden auf dem Lohnzettel des Arbeitnehmers angegeben.
- Für die Nutzung kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer des gewährten, aber noch nicht genutzten elektronischen Öko-Schecks überprüfen.
- Die elektronischen Öko-Schecks können nur von einem anerkannten Aussteller zur Verfügung gestellt werden. Der Aussteller muss gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem Minister der Selbstständigen und dem Minister der Wirtschaft anerkannt werden.
- Die Benutzung von elektronischen Öko-Schecks darf für den Arbeitnehmer außer bei Diebstahl oder Verlust keine Kosten verursachen. Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten, wenn die Verwaltung sowohl elektronische Mahlzeitschecks als auch elektronische Öko-Schecks ausstellt. Wenn die Verwaltung nur elektronische Öko-Schecks gewährt, dürfen die Kosten des Ersatzträgers nicht mehr als 5 Euro betragen.

Alle elektronischen Öko-Schecks, die diese Bedingungen nicht erfüllen, werden als Lohn betrachtet und Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.

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

Öko-Schecks, die als Ersatz oder zur Umwandlung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder eines anderen Vorteils ausgestellt werden, unterliegen ebenfalls Sozialversicherungsbeiträgen.

Öko-Schecks, die als Ersatz für die von Sozialversicherungsbeiträgen befreiten Mahlzeitschecks gewährt werden, gelten nicht als Lohn. Dies ist eine Ausnahme vom allgemeinen Prinzip des Umwandlungsverbots.

Sachvorteile

Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden; ihr Schätzwert ist jedoch schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung mitzuteilen. Außerdem dürfen

Sachvorteile – auf der Grundlage von Artikel 6, § 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer – einen bestimmten Prozentsatz vom Lohn nicht überschreiten. Wenn der Arbeitgeber einem Hausmeister ein Haus oder eine Wohnung zur Verfügung stellt, dürfen die Sachvorteile höchstens zwei Fünftel des Bruttolohns betragen.

Eine Verwaltung, die einem Hausmeister nur wenige Sachvorteile zuerkennt, kann die Bedingungen des Lohnschutzgesetzes folgendermaßen erfüllen:

- durch Abschluss eines Arbeitsvertrags und Entlohnung des Hausmeisters in Form von Bargeld für die erbrachten Leistungen;
- durch Abschluss eines Mietvertrags, wobei der Hausmeister für die Benutzung der Wohnung Miete in Höhe des Sachvorteils zahlt.

Für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen werden Sachvorteile als Lohn betrachtet und ihr Wert wird so korrekt wie möglich geschätzt.

Für einige Vorteile wird der Wert pro Tag oder auf Jahresbasis pauschal festgelegt:

- Frühstück: 0,55 EUR pro Tag;
- Hauptmahlzeit: 1,09 EUR pro Tag;
- Abendessen: 0,84 EUR pro Tag;
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR pro Tag;
- ein vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR pro Jahr (auf Monats- oder Tagesbasis zu berechnen):

o wenn sowohl ein PC als auch ein Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt werden, bleibt der Vorteil auf 180 Euro pro Jahr beschränkt;

o wenn nur ein Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird der tatsächliche monatliche Vorteil des Tablets berechnet;

- ein Internetanschluss und ein Internetabonnement: 60 EUR pro Jahr (auf Monats- oder Tagesbasis zu berechnen):

Ein **Mobiltelefon (oder Smartphone)**, das vom Arbeitgeber kostenlos bereitgestellt wird und das vom Arbeitnehmer auch zu Privatzwecken genutzt werden darf, ist ein Sachvorteil.

Entweder legt der Arbeitgeber ein System fest, bei dem der tatsächliche Wert der privaten Benutzung auf korrekte Weise ermittelt wird, oder der Wert des Vorteils wird festgelegt auf:

- einen monatlichen Betrag von 12,50 Euro;
- eine Monatspauschale, die auf Basis der nachgewiesenen Kosten von Privatgesprächen für eine Referenzperiode von drei Monaten festgelegt wird. Ungeachtet dieser Bedingung darf kein offensichtlich zu großer Unterschied zwischen den Möglichkeiten (und damit dem Wert) des Geräts und der beruflichen Nutzung durch den Arbeitnehmer (z. B. ein iPhone mit einem Wert von 500 EUR für einen Arbeitnehmer, der für seine Arbeit nur telefonisch erreichbar sein muss) bestehen.

Falls der Arbeitgeber die nachgewiesenen Kosten nicht realistisch verantworten kann, legt das LSS den Wert des Sachvorteils von Amts wegen auf 12,50 Euro pro Monat fest.

Die einem **Hausmeister** zuerkannten Sachvorteile werden mit einem Betrag in Höhe des üblichen Wertes veranschlagt. Das LSS zahlt den üblichen Wert der kostenlosen Unterkunft in einer Wohnung

sowie der kostenlosen Heizung und des kostenlosen Stroms aufgrund der pauschalen Schätzung des FÖD Finanzen, die gemäß Artikel 18, § 3, 2° und 4° des KE/ESG 92 angewandt wird.

Für **Immobilien**, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt werden, wird der übliche Wert des Vorteils auf Basis des Katastereinkommens bestimmt und folgende Schätzung auf Jahresbasis vorgenommen:

- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen der Immobilie nicht mehr als 745 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 1,25, veranschlagt.
- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen der Immobilie mehr als 745 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 3,8, veranschlagt.

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

Der Indexierungskoeffizient des Katastereinkommens wird gemäß Artikel 518 des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 festgelegt und jährlich angepasst.

Für das Einkommensjahr 2017 beträgt der Koeffizient 1,74911.

Vorangegangene Jahre

- für das Jahr 2016 entsprach der Indexkoeffizient 1,7153;
- für das Jahr 2015 entsprach der Indexkoeffizient 1,7057;
- für das Jahr 2014 entsprach der Indexkoeffizient 1,7000;
- für das Jahr 2013 entsprach der Indexkoeffizient 1,6813;
- für das Jahr 2012 entsprach der Indexkoeffizient 1,6349;

Wenn jedoch der Bezug einer Immobilie vorausgesetzt wird und die Bedeutung des Gutes die persönlichen Bedürfnisse des Hausmeisters, unter Berücksichtigung seines Gesellschaftsstatus und der Zusammensetzung seiner Familie gesteigert wird, berücksichtigt das LSS bei der Bestimmung des Vorteils nur das Katastereinkommen des Teils der Immobilie, der den tatsächlichen Bedürfnissen des Hausmeisters angemessen ist.

Für **bewegliche Güter** die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt werden, unterscheidet das FÖD Finanzen bei der pauschalen Wertveranlagung für Elektrizität und Heizung zwischen „leitendem Personal“ und „anderen Personalmitgliedern“.

Die Pauschale wird wie folgt festgelegt:

- Für das leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf
 - 1.245 EUR pro Jahr für Heizkosten;
 - 620 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;
- Für das andere leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf
 - 560 EUR pro Jahr für Heizkosten;
 - 280 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für 2017 gelten folgende indexierte Beträge

- für das leitende Personal
 - 1.950 EUR pro Jahr für Heizkosten;

- 970 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;
- für die anderen Personalmitglieder
 - 880 EUR pro Jahr für Heizkosten;
 - 440 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;

↳ Vorangegangene Jahre

- Für das Jahr 2016 entsprachen die Pauschalbeträge für das Führungspersonal 1.910 EUR (Heizung) und 950 EUR (Elektrizität) und für das andere Personal 860 EUR (Heizung) und 430 EUR (Elektrizität).
- Für das Jahr 2015 entsprachen die Pauschalbeträge für das Führungspersonal 1.900 EUR (Heizung) und 940 EUR (Elektrizität) und für das andere Personal 850 EUR (Heizung) und 430 EUR (Elektrizität).
- Für das Jahr 2014 entsprachen die Pauschalbeträge für das Führungspersonal 1.900 EUR (Heizung) und 940 EUR (Elektrizität) und für das andere Personal 850 EUR (Heizung) und 430 EUR (Elektrizität).
- Für das Jahr 2013 entsprachen die Pauschalbeträge für das Führungspersonal 1.870 EUR (Heizung) und 930 EUR (Elektrizität) und für das andere Personal 840 EUR (Heizung) und 420 EUR (Elektrizität).
- Für das Jahr 2012 entsprachen die Pauschalbeträge für das Führungspersonal 1.820 EUR (Heizung) und 910 EUR (Elektrizität) und für das andere Personal 820 EUR (Heizung) und 410 EUR (Elektrizität).

Abweichend davon werden Sachvorteile, die einem **definitiv ernannten Hausmeister** gewährt werden, der kein Tarifgehalt erhält und ausschließlich mit einem Sachvorteil entlohnt wird, pauschal veranschlagt mit 12,5 % des Mittelwerts zwischen dem Mindest- und Höchstbetrag der Gehaltstabelle eines Verwaltungsmitarbeiters. Diese Gehaltstabelle wird durch den Föderalen Pensioendienst an den Dienstgrad des Verwaltungsmitarbeiters und an die Gehaltstabelle DA1 gekoppelt. Ab **01.07.2017** entspricht der indexierte Betrag **3.126,80–3.064,80** EUR pro Jahr oder **781,52–766,20** EUR pro Quartal.

↳ Vorangegangene Jahre

- Ab 01.07.2016 entspricht der Jahresbetrag 3.064,80 EUR und der Quartalsbetrag 766,20 EUR.
- Ab 01.07.2013 entspricht der Jahresbetrag 3.004,65 EUR und der Quartalsbetrag 751,16 EUR.
- Ab 01.03.2012 entspricht der Jahresbetrag 2.945,81 EUR und der Quartalsbetrag 736,45 EUR.
- Ab 01.06.2011 entspricht der Jahresbetrag 2.888,08 EUR und der Quartalsbetrag 722,02 EUR.
- Ab 01.10.2010 entspricht der Jahresbetrag 2.831,48 EUR und der Quartalsbetrag 707,87 EUR.

Wie viel Sozialversicherungsbeiträge auf Sachvorteile zu zahlen sind, hängt davon ab, ob der Hausmeister für seine Funktion definitiv ernannt oder vertraglich angestellt wurde und im Falle einer definitiven Ernennung davon, ob Artikel 30, § 2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969

anwendbar ist oder nicht. Dabei gibt es vier verschiedene Möglichkeiten:

- Für einen **definitiv ernannten Hausmeister mit Tariflohn** unterliegen die Sachvorteile Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden. Der Tariflohn unterliegt jedoch Beiträgen zur sozialen Sicherheit.
- Für einen **definitiv ernannten Hausmeister ohne Tariflohn** unterliegen die Sachvorteile Beiträgen zur sozialen Sicherheit. Der etwaige Gehaltszuschlag (= kein Tariflohn), den die Verwaltung zusätzlich zu den Sachvorteilen gewährt, unterliegt Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden.
- Für einen Hausmeister ohne definitive Ernennung für diese Funktion, der **nicht definitiv ernannt** wurde **in einer anderen Funktion** in der gleichen Verwaltung, wird die Hausmeisteraufgabe als vertragliche Funktion betrachtet. Daher unterliegen die Sachvorteile, der Tariflohn und/oder der Gehaltszuschlag Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen der Regelung für vertragliche Arbeitnehmer.
- Für einen Hausmeister ohne definitive Ernennung für diese Funktion, der in der gleichen Verwaltung eine **andere** (Haupt-)Funktion **als definitiv ernanntes** Personalmitglied ausübt, werden die Hausmeisteraufgaben als zusätzliche Leistungen betrachtet. Falls diese Leistungen
 - aus der Hauptfunktion hervorgehen, betrachtet das LSS sie als Überstunden im Rahmen der Hauptfunktion des definitiv ernannten Bediensteten. Die Sachvorteile unterliegen Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden.
 - nicht aus der Hauptfunktion hervorgehen, betrachtet das LSS die Hausmeisteraufgabe als eine zusätzliche zeitweilige Anstellung. Die Sachvorteile unterliegen Beiträgen zur sozialen Sicherheit im Rahmen der Regelung der vertraglichen Arbeitnehmer.

Der Lohnbegriff für die Berechnung der Pensionsbeiträge der statutarischen Personalmitglieder

Grundprinzip

Für die statutarischen Personalmitglieder wird der für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigte Lohn vom Lohn unterschieden, der für die Berechnung der Pensionsbeiträge berücksichtigt wird.

Die Pensionsbeiträge für statutarische Personalmitglieder werden auf den Lohn geschuldet, der für die Berechnung der Ruhestandspension im öffentlichen Sektor berücksichtigt wird.

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

Die Pensionsbeiträge für ein statutarisches Personalmitglied werden berechnet auf

- das Tarifgehalt,
- die Gehaltszuschläge, die für die Pensionsberechnung in Betracht kommen und in der umfassenden Liste von Artikel 8, §2 des Gesetzes vom 21.07.1844 aufgeführt sind. Die Gehaltszuschläge werden für Perioden berücksichtigt, für die sie tatsächlich gewährt wurden, und in Höhe des Betrages, der während dieser Periode zuerkannt wurde.

Übersichtstabelle Pensionsbeiträge

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

Der Pensionsbeiträgen unterworfenen Lohn

- das Tarifgehalt,
- alle Gehaltszuschläge, die unabhängig von der Gesetzesgrundlage dem Leiter des Feuerwehrdienstes jährlich gewährt werden, einschließlich des Zuschlags, der dem Leiter der Feuerwehrdienste X, Y und Z gewährt wird, und der Zulage zur Gewährleistung einer Einsatzbereitschaft;
- die Entschädigung, die für Leistungen gewährt wird, mit denen die für das reibungslose Funktionieren des Dienstes in einer Gemeinde zuständigen Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle (unabhängig von der Form der Gewährung) beauftragt werden,
- die Gehaltszuschläge, die Personalmitgliedern der lokalen Verwaltungen in Anwendung der Ziffern 6.2 und 6.3 der Sozialcharta – Harmonisierung des Verwaltungsstatuts und der allgemeinen Revision der Tarife des Personals der örtlichen Dienste der Region Brüssel-Hauptstadt – vom 28.04.1994 gewährt werden,
- der Gehaltszuschlag, der dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal, dem damit gleichgesetzten Personal und dem heilhilfsberuflichen Personal der lokalen Verwaltungen für außerordentliche Leistungen gemäß den Bestimmungen des Rundschreibens des Ministers der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 gewährt werden. Es betrifft die Arbeit an Samstagen, die Nacht- und Sonntagsarbeit, die Arbeit an Feiertagen sowie abwechselnde oder unterbrochene Dienste.

Dies gilt unter anderem für:

- den Gehaltszuschlag von 10 % oder 11 %, der auf der Grundlage des realen Jahresgehalts berechnet wird, und zwar unabhängig davon, ob zwei der drei oben genannten außerordentlichen Leistungen ununterbrochen erfüllt werden (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991);
- die Stundenpauschale von 2,05 EUR (nicht-indexiert - Schwellenindex 138,01) für

Nachleistungen (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 17.04.1989);

- die Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, mittels einer Erhöhung des Stundenlohns von 25 %, 100 % oder 125 %;
- die Entschädigung von 1,02 EUR (nicht indexiert - Schwellenindex 138,01) je tatsächlich geleisteter Stunde an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, die Personalmitgliedern der öffentlichen Erholungs- und Pflegeheime und der öffentlichen Seniorenheime gewährt wird (Rundschreiben des LIKIV vom 17.07.1992).
- die Funktionszulage von 4 bis 12 %, die Hauptkrankenpflegern, Krankenpfleger-Dienstleitern und damit gleichgesetztem medizinischen Hilfspersonal gewährt werden (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991 oder 01.06.1992);
- die dem Pflege- und Betreuungspersonal und dem damit gleichgesetzten Personal im Rahmen der Maßnahmen zum Laufbahnende und zur Arbeitszeitverkürzung gewährte Prämie (Protokoll Nr. 120/2 vom 28.11.2000 des Gemeinsamen Ausschusses für alle öffentlichen Dienste über den Mehrjahresplan der öffentlichen Gesundheitsversorgung),
- die Gehaltszuschläge für die Ausübung eines Mandats, die dem Polizeipersonal gewährt werden,
- die Prämie für Kompetenzentwicklung, die dem Polizeipersonal gewährt wird.
- die Ausbildungszulage, die dem in den lokalen Polizeidienst versetzten ehemaligen Militärpersonal gewährt wird;
- die Meisterzulage, die dem in den lokalen Polizeidienst versetzten ehemaligen Militärpersonal gewährt wird;
- der Gehaltszuschlag, der definitiv ernannten Personalmitgliedern, die die (freiwillige) Viertageweche beanspruchen, gewährt wird.

Ebenfalls Pensionsbeiträgen unterliegen:

- die Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer denen im KE 418, die dem definitiv ernannten Lehrpersonal zuerkannt wird; damit sind zusätzliche oder ergänzende Unterrichtsstunden gemeint, die für Schüler einer anderen Klasse oder einer gemischten Klasse (= nicht der eigenen Klasse) geleistet werden, wofür eine zusätzliche definitive Ernennung erteilt wurde;

Bemerkungen:

Die nach dem 31.12.1998 eingeführten Erhöhungen der oben genannten Zulagen werden bei der Festlegung des Referenzgehalts für die Pensionsberechnung nicht berücksichtigt und unterliegen keinen Pensionsbeiträgen.

Der Lohn für eine entlohnte Abwesenheit, die mit einer „Diensttätigkeit“ gleichgesetzt ist, wird für die Berechnung der Behördenpension berücksichtigt und unterliegt Pensionsbeiträgen. Dagegen wird eine Abwesenheit im administrativen Stand der „Inaktivität“ für die Berechnung der Behördenpension nicht berücksichtigt. Wenn die Verwaltung dem definitiv ernannten Personalmitglied während der Abwesenheit einen Lohn zahlt, werden für diesen Lohn keine Pensionsbeiträge geschuldet.

Falls ein definitiv ernanntes Personalmitglied einen einer Diensttätigkeit gleichgesetzten Urlaub genommen hat, in Bereitschaft mit Wartegeld gestellt wurde oder eine Laufbahnunterbrechung in Anspruch genommen hat und falls dadurch sein Gehaltszuschlag im gleichen Maße wie sein Gehalt gekürzt oder ausgesetzt wurde, so wird der Betrag des Gehaltszuschlags, den der Betreffende erhalten hätte, wenn sein Gehalt nicht gekürzt oder ausgesetzt worden wäre, für die Behördenpension nicht berücksichtigt und keinen Pensionsbeiträgen unterworfen.

Kopplung von Löhnen an Perioden

Löhne sind an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Deshalb sind sie in der Sozialversicherungsmeldung des Quartals anzugeben, auf das sie sich beziehen.

Auch Lohnrückstände (Löhne, die nach dem Einreichen der Meldung des Quartals ausgezahlt werden, auf das sich der Lohn bezieht) werden in der Referenzperiode angegeben, auf die sich der Lohnrückstand bezieht. Ein Lohnrückstand für Dezember 2008, der erst im Juni 2009 ausgezahlt wurde, muss mit einer regulierenden Meldung in der Meldung des vierten Quartals 2008 angegeben werden. Der Betrag der Lohnrückstände darf nicht auf der Meldung eines anderen Quartals angegeben werden.

Die Meldung von Zulagen, Prämien oder Entschädigungen variiert, je nachdem, ob sie mit einer Regelmäßigkeit von weniger oder mehr als sechs Monaten gezahlt werden.

- Falls die Zulagen mit einer Regelmäßigkeit von weniger als sechs Monaten gezahlt werden sie im Quartal angegeben, auf das sich die Zulagen beziehen.
- Falls die Zulagen mit einer Regelmäßigkeit von mindestens sechs Monaten gezahlt werden, gibt es zwei Möglichkeiten.
 - Wenn die Summe der Zulagen mehr als 20 % der Summe der anderen Löhne der Referenzperiode beträgt, werden die Zulagen gleichmäßig verteilt über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode.
 - Wenn die Summe der Zulagen nicht mehr als 20% der Summe der anderen Löhne der Referenzperiode beträgt, werden die Zulagen in vollem Umfang dem Quartal der Auszahlung zugerechnet. Liegt das Quartal der Auszahlung nach dem Ende des Arbeitsvertrags, wird die Zulage dem letzten Quartal der Beschäftigung zugeordnet.

Eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger einseitiger Beendigung des Vertrags wird vollständig in der Meldung des Quartals angegeben, in dem der Vertrag aufgelöst wurde. Bei einer Entlassungsentschädigung wird davon ausgegangen, dass sie der Periode entspricht, die zur Berechnung ihres Betrags gedient hat und die am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses beginnt. Für eine Entlassungsentschädigung, die festgestellt wurde, nachdem die Meldung für das Quartal, in dem die Kündigung erfolgte, bereits eingereicht wurde, muss die Meldung geändert werden.

Eine Entschädigung bei einvernehmlicher Beendigung des Vertrages und eine Entschädigung wegen nicht erfolgter Wiederaufstellung eines Gewerkschaftsvertreters werden als Entlassungsentschädigung behandelt. Es davon ausgegangen, dass sie eine Periode decken, die am Tag nach Vertragsende beginnt. Die Anzahl Monate dieser Periode entspricht dem Quotienten aus dem Betrag der Entschädigung im Zähler und dem normalen Lohnbetrag des letzten vollständigen Arbeitsmonats im Nenner.