

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2024/2

Inhalt

- Sozialversicherungsbeiträge
 - Die Beiträge
 - Berechnungsgrundlage
 - Allgemeine Regel
 - Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer
 - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
 - Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern ‚sui generis‘
 - Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe
 - Flexi-Jobs
 - Das anwendbare Quartal
 - Neuverteilung der Soziallasten
 - Die Verjährung

Sozialversicherungsbeiträge

Die Beiträge

Der globalisierte Beitragssatz

Die 6. Staatsreform sieht die Übertragung der Zuständigkeiten für Kinderzulagen, bezahlten Bildungsurlaub, Betreuung von Arbeitslosen und den Fonds für Kollektive Ausstattungen und Dienste auf die Regionen vor. Deshalb werden ab dem 1. Quartal 2015 folgende Beiträge nicht mehr als solche eingenommen:

- Kinderzulagen
- Kinderbetreuung
- bezahlter Bildungsurlaub
- Betreuung von Arbeitslosen.

Ab dann gibt es nur noch **einen Arbeitgebergrundbeitrag** (Gesamtprozentsatz) anwendbar, ohne direkten Zusammenhang mit dem früheren Anwendungsbereich dieser spezifischen Beiträge, aber mit Unterschieden für eine Reihe von Gruppen:

Arbeitgeber aus dem Privatsektor	24,92 %
Vertragspersonal aus dem öffentlichen Sektor (DmfA)	24,82 %
Statutarisches Personal und Gleichgestellte des öffentlichen Sektors (DmfA)	17,82 %
Lehrlinge (*) (FmfA)	17,82 %
statutarisches Personal, Vertragspersonal und Lehrlinge (*) (provinziale und lokale Verwaltungen)	23,07 %

(*) Die Beschränkung auf die angegebenen Regelungen gilt nur bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem die Lehrlinge, Praktikanten oder Jugendlichen 18 Jahre alt werden. Ab dem 1. Januar des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 Jahre alt werden), unterliegen sie dem Beitragssatz für normale Arbeitnehmer.

Einfluss des Tax-Shift

Ausführung 2016-2017

Das Gesetz vom 26.12.2015 zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und Kaufkraft und das Gesetz vom 16.05.2016 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen der sozialen Sicherheit sehen eine Verringerung der Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Strukturermäßigung vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 2. Quartal 2016 von 24,92 % bzw. 24,82 % auf 22,65 % verringert.

Ausführung ab 2018

Das Gesetz vom 26.12.2015 zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und Kaufkraft und das Gesetz vom 16.05.2016 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen der sozialen Sicherheit sehen eine weitere Verringerung der Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Strukturermäßigung ab 01.01.2018 vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Quartal 2018 von 22,65 % auf 19,88 % verringert.

Festlegung der Beitragssätze

Den **Arbeitgeberbeitragssatz** für begrenzt sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer erhält man, indem man vom Gesamtprozentsatz der Gruppe, welcher der Arbeitnehmer angehört, den Beitragssatz jeder nicht anwendbaren Regelung abzieht. So wird beispielsweise für Vertragspersonal der provinziellen oder lokalen Verwaltungen der Arbeitgebergrundbeitrag von 23,07 % nicht von den nicht anwendbaren Sozialversicherungsregelungen abgezogen.

- 1 % für die Regelung der Berufskrankheiten des Privatsektors;

- 0,30 % für die Regelung der Arbeitsunfälle des Privatsektors, wenn das Personal der provincialen und lokalen Verwaltung der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors unterliegt.

Um die Summe des **Arbeitgeberbeitragssatzes** und die Summe des Arbeitnehmerbeitragssatzes zu bestimmen, addieren Sie die Prozentanteile für die Regelungen, die auf den Arbeitnehmer zutreffen. Folgende Beitragssätze gelten für Bruttoquartalslöhne:

Zweig der Sozialen Sicherheit	Arbeitnehmeranteil (%)	Arbeitgeberanteil (%)
Pensionen	7,50	8,86
Krankheit und Invalidität - Gesundheitspflege	3,55	3,80
Krankheit und Invalidität - Entschädigungen	1,15	2,35
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46
Berufskrankheiten	-	1,00
Arbeitsunfälle	-	0,30

Für Arbeitnehmer, die über das Landesamt für Jahresurlaub einen **jährlichen Urlaubsscheck** erhalten (hauptsächlich Arbeiter), wird der Arbeitgebergrundbeitrag von 5,57 % für die Jahresurlaubsregelung angewandt und 10,27% werden über eine jährliche Urlaubsabrechnung einbehalten.

Folgende Beiträge müssen ebenfalls berücksichtigt werden:

(Sonder)Beitrag	(%)
Lohnmäßigungsbeitrag	$5,67 + 0,0567 \times (\text{anwendbare Arbeitgeberbeiträge})$
Asbestfonds (Sonderbeitrag) (*)	0,01
Arbeitsunfälle (Sonderbeitrag)	0,02
Statutarische Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors (ausgenommen provinciale und lokale Verwaltungen) (keine Lohnmäßigung)	1,40
Statutarisches Personal und Vertragspersonal des öffentlichen Sektors (nur provinciale und lokale Verwaltungen) mit Berufskrankheit (Lohnmäßigung)(**)	0,17

(*) Ab 2017 wird der Beitrag für den Asbestfonds nur noch für das 1. und 2. Quartal eingezogen, es sei denn, der König legt spätestens im Dezember des Vorjahres etwas anderes fest. Für 2024 wird der Beitrag für das erste und das zweite Quartal erhoben.

(**) Für Künstler und Tageseltern gilt die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

Sie finden die fälligen Prozentsätze (Beitragssätze) nach Arbeitgeberkategorien und Arbeitnehmerkennzahlen in der Beitragssatzdatei DmfA.

Bruttolohn zu 100 % oder zu 108 %

Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte, die unter die private Urlaubsregelung fallen, werden die Sozialversicherungsbeiträge auf den um 8 % erhöhten Bruttolohn berechnet.

Sie beziehen ihr Urlaubsgeld nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub oder einer Urlaubskasse. Deshalb erhalten sie von ihrem Arbeitgeber keinen Lohn für gesetzliche Urlaubstage (einfaches Urlaubsgeld).

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

Zur Kategorie von Arbeitnehmern, für die die Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet werden, gehören auch die Künstler, die durch Arbeitgeber beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger fallen (es handelt sich deshalb hauptsächlich um Arbeitgeber des Privatsektors; die Erhöhung der Bruttolöhne um 8 % gilt im Allgemeinen nicht für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors).

Lohnmäßigungsbeitrag

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

Er entspricht 5,67 % des Lohns des Arbeitnehmers, erhöht um 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge.

Für Arbeitnehmer, die unter die Gesetze über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer fallen, erhöht sich der Beitrag um 0,40 %.

Einfluss des Tax-Shift

Ausführung ab 2018

Das Gesetz vom 26.12.2015 zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und Kaufkraft und das Gesetz vom 16.05.2016 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen der sozialen Sicherheit sehen eine Verringerung der Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Lohnermäßigung ab 01.01.2018 vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Quartal 2018 von 5,67 % auf 4,27 % verringert.

Die Erhöhung um 0,40 % fällt ab dem 01. Januar 2018 ebenfalls weg für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Strukturermäßigung.

Für Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen, wird daher eine maximale Lohnmäßigung von 7,48 % geschuldet. Die Lohnmäßigung wird auch auf eine Reihe zusätzlicher Beiträge geschuldet, z. B. auf die 1,60 % und die BSF-Beiträge (Schließungsfonds).

Der Beitrag muss nicht für die Berechnung der zusätzlichen Beiträge (dies betrifft vor allem den Beitrag für den Betriebsschließungsfonds) für **„bezuschusste Vertragsbedienstete“** und **„vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors“** und für den Beitrag 1,40 % für statutarische Arbeitnehmer berücksichtigt werden (DmfA). Die Lohnmäßigung wird auf den von den provinziellen und lokalen Verwaltungen geschuldete Beitrag von 0,17 % Berufskrankheit öffentlicher Sektor angerechnet.

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

Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- Jugendliche, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialversicherungsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden, ausgenommen für ihre Jahresendprämie;
- Seefischer und Schiffsjungen;
- Taxifahrer für die Personenbeförderung;
- Personen mit einer arbeitsbegrenzenden Behinderung, mit einer psychosozialen Behinderung oder extrem schutzbedürftige Personen, die von der zuständigen Region oder Gemeinschaft anerkannt sind und in einer geschützten Werkstatt, einer sozialen Werkstatt oder einer Werkstatt für angepasste Arbeit beschäftigt sind, die der Paritätischen Kommission für

- geschützte Werkstätten, soziale Werkstätten und Werkstätte für angepasste Arbeit angehört;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt wird, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt.
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Gastgewerbe mit einer Pauschale angegeben wurden;
- nicht geschützte lokale Mandatsträger;
- nicht geschützte lokale Mandatsträger;

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

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

Jahresendprämien der mit Trinkgeldern entlohnnten Beschäftigten sind in der Arbeitnehmerkategorie für die mit realem Lohn bezahlten Arbeitnehmer anzugeben. Für diese Prämien wird daher der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet.

Beitrag in Höhe von 1,60 %

Anwendungsbereich

- Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt **nur für Arbeitgeber**, die während der Referenzperiode im Schnitt 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten.
- Der Beitrag muss nicht berücksichtigt werden für „**bezuschusste Vertragsbedienstete**“, „**vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors**“ und „**Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976**“. Diese Arbeitnehmer werden jedoch mitgezählt, um zu ermitteln, ob mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.
- Sogar Arbeitgeber, die während der Referenzperiode durchschnittlich mehr als 10 Personen beschäftigten, schulden keinen Beitrag für **ihre Arbeitnehmer, die unter das Urlaubsgesetz für den Privatsektor** fallen. Um festzustellen, ob die Anzahl von 10 erreicht wurde, werden diese Arbeitnehmer allerdings mitgezählt.

Referenzperiode:

Die durch das 4. Quartal des (Kalenderjahres - 2) und das 1. bis 3. Quartal des (Kalenderjahres - 1) gedeckte Periode.

Durchschnittliche Anzahl:

- indem man die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende jedes Quartals der Referenzperiode gemeldet werden, zusammenzählt und
- diese Summe durch die Anzahl der Quartale der Referenzperiode teilt, für die eine Meldung beim LSS eingereicht wurde.

Um die Zahl der Arbeitnehmer am Ende jedes Quartals zu ermitteln, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt, die an diesem Tag beim Arbeitgeber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung der Gesundheitspflege fallen. Für diese Berechnung kommen auch Arbeitnehmer in Betracht, deren Arbeit wegen einer gesetzlichen Ursache ausgesetzt wurde, wie Krankheit oder Unfall, Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub, teilweise oder zufällige Arbeitslosigkeit und Wiedereinberufung, mit Ausnahme jedoch der Arbeitnehmer in Vollzeitlaufbahnunterbrechung.

Bei der Feststellung, ob dieser Beitrag geschuldet wird, berücksichtigt das LSS bei der Zählung nicht die folgenden Kategorien gelegentlich beschäftigter Arbeitnehmer:

- die Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden,
- die Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe,
- die Gelegenheitsarbeitnehmer in den Bestattungsunternehmen,
- die Arbeitnehmer, die im DmfA-Feld „Statut“ als Saisonarbeiter (S) oder als Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen zu melden sind (LP), und
- die Flexi-Arbeitnehmer.
- Angehörige der freiwilligen Feuerwehr (einschließlich derjenigen, die den Höchstbetrag überschreiten),
- freiwillige Krankenwagenfahrer und Freiwillige des Katastrophenschutzes (einschließlich derjenigen, die die Höchstgrenze überschreiten),
- lokale Mandatsträger (sowohl geschützte als auch ungeschützte Mandatsträger),
- Mitglieder der föderalen und regionalen Parlamente sowie Regierungsmitglieder,
- Studenten, die mit einem Solidaritätsbeitrag gemeldet werden.

Es ist klar, dass sich das LSS das Recht vorbehält, die eingereichten Meldungen zu ändern, wenn sich herausstellen sollte, dass bestimmte Arbeitnehmer zu Unrecht einer dieser Kategorien mit dem alleinigen Ziel zugeordnet wurden, den Beitrag von 1,60 nicht zahlen zu müssen.

Falls während der Referenzperiode während eines oder mehrerer Quartale keine Meldung für den betroffenen Arbeitgeber eingereicht wurde, erfolgt die Berechnung des Durchschnitts ausschließlich auf der Grundlage der Quartale, für die eine Meldung eingereicht wurde. Bei einem **neuen Arbeitgeber** oder einem Arbeitgeber, der während der Referenzperiode für keines der Quartale eine Meldung einreichen muss, erfolgt die Ermittlung des Durchschnitts auf der Grundlage der Anzahl Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt waren, in dem die erste Beschäftigung nach der Referenzperiode erfolgte.

Lastschriftanzeige Jahresurlaub (DmfA)

Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 15,84 % der Bruttolöhne (zu 108 %). Ein Teil davon (5,57 %) wird jeden dritten Monat zusammen mit den anderen Beiträgen kassiert. Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der Meldungen des vorigen Kalenderjahres und versendet sie an die Arbeitgeber im Laufe des Monats März. Der jeweilige Betrag wird am **31. März geschuldet und muss spätestens am 30. April an das LSS gezahlt worden sein**.

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Lohnmäßigungsbeitrag

Für jede Arbeitnehmerkennzahl in einer bestimmten Kategorie kann man überprüfen, ob der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet wird und welcher Beitragssatz sich in der Beitragssatzdatei befindet.

Dieser Beitrag ist Bestandteil des Grundbeitrags, der für die betreffenden Arbeitnehmer gilt.

Zusätzliche Informationen DmfA - Beitrag in Höhe von 1,60 %

In der DmfA wird dieser Beitrag von 1,60 % je Arbeitnehmerzeile im Block 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ angegeben

- mit Arbeitnehmerkennzahl **855** und **Typ 0** für Arbeitnehmer mit einem Lohnmäßigungsbeitrag,
- mit Arbeitnehmerkennzahl **857** und **Typ 0** für Arbeitnehmer ohne Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird der Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch berechnet.

Zusätzliche Informationen DmfA - Beitrag in Höhe von 1,40 % für statutarische Mitarbeiter

Ab 2024/1 ist der für die statutarischen Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors vorgesehene Beitrag nicht mehr in den Arbeitgebergrundbeitrag für alle betroffenen Arbeitnehmer integriert und muss in der DmfA pro Beschäftigungszeile im Block 90001 „für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl Sonderbeitrag **257 Typ 0 gemeldet werden**.

Dieser Beitrag ist nicht von den statutarischen Angestellten der provincialen und lokalen Verwaltungen zu zahlen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Jahresurlaub

Ab 2024/1 ist der für den Jahresurlaub vorgesehene **vierteljährliche** Beitrag nicht mehr in den Arbeitgebergrundbeitrag für alle betroffenen Arbeitnehmer integriert und muss in der DmfA pro Beschäftigungszeile im Block 90001 „für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl Sonderbeitrag **257 Typ 0 gemeldet werden**

Dieser Beitrag wird nicht berücksichtigt

- für die Berechnung des Lohnmäßigungsbeitrags
- zur Bestimmung der Obergrenze der Ermäßigungen

Berechnungsgrundlage

Allgemeine Regel

Als allgemeine Regel gilt, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des vollständigen Bruttolohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Für zahlreiche Arbeitnehmer muss der Lohn vor der Beitragsberechnung um 8 % erhöht werden. Daneben wird der Beitrag für bestimmte Kategorien auf Basis einer Pauschale und nicht auf Bruttolohnbasis berechnet.

Folgende Kategorien werden ausführlicher behandelt:

- mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
- Tageseltern
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

- Flexi und Überstunden im Gastgewerbe

Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer

Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf **pauschale Tageslöhne** berechnet. Die letzte Anpassung an die Entwicklung der Sektorlöhne und Indexierung gilt ab **1. April 2024**.

Ab 01.04.2007 ist diese Berechnungsweise für die Meldung der Löhne durch den Minister auf Arbeitgeber beschränkt, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe fallen und dies ausschließlich für die in der Tabelle aufgezählten Funktionen.

Ab 01.01.2010 berechnet man den Beitrag für „Angestellte Toiletten außerhalb des Gaststättengewerbes“, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, auch auf der Grundlage eines pauschalen Tageslohns.

Ausschließlich mit Trinkgeldern bezahlte Arbeiter

Die Beiträge werden auf der Grundlage des Betrages berechnet, den man durch Multiplikation der Anzahl der Arbeitstage mit der anwendbaren Tagespauschale erhält und dieses Ergebnis um 8 % erhöht.

Nachstehend wird die Einbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen erläutert:

- Wenn das Trink- oder Bedienungsgeld über den Arbeitgeber bezahlt wird, behält dieser bei jeder Verteilung des Trink- oder Bedienungsgeldes den geschuldeten Beitrag ein;
- wenn das Trink- oder Bedienungsgeld direkt vom Kunden gezahlt wird, muss der Arbeitnehmer den geschuldeten Beitrag vorher dem Arbeitgeber übergeben. Dies erfolgt jede Woche, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft beim Arbeitgeber arbeitet, und täglich bei einem diskontinuierlichen Arbeitnehmer. Bei Beendigung des Arbeitsvertrags zahlt der Arbeitgeber den Teil des vorher eingenommenen Beitrags zurück, der den endgültig geschuldeten Betrag übersteigt.

Auf Jahresendprämien sind stets die normalen Beiträge zu entrichten.

Ausschließlich mit Trinkgeldern bezahlte Arbeiter

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

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

Für eine Jahresendprämie wird stets der einfache Beitrag berechnet, auch wenn die Berechnung der Beiträge für den Restbetrag auf Tagespauschalen beruht. Die Jahresendprämie wird zudem nicht berücksichtigt, um zu bestimmen, ob jemand hauptsächlich mit Trinkgeld bezahlt wird oder nicht.

Zusätzliche Informationen DmFA - Mit Trinkgeldern entlohnte Arbeitnehmer

In der DmFA werden Arbeitnehmer, die mit Trinkgeldern entlohnt werden, mit den spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **011** – Typ **1** (Arbeiter)
- **022** – Typ **1** (Arbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden)
- **029** – Typ **1** (bezususste Vertragsarbeiter)
im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“

Darüber hinaus muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Mit Trinkgeldern entlohnte Arbeitnehmer können mit folgenden Kategorien identifiziert werden:

- **017** für das Gastgewerbe
- **066, 323, 562, 662 oder 095** für Angestellte Toiletten außerhalb des Gaststättengewerbes

Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau

In der Landwirtschaft und im Gartenbau gilt ein besonderes System der Gelegenheitsarbeit. Es beruht auf der Tatsache, dass die Beiträge für Gelegenheitsarbeiter nicht auf der Grundlage des tatsächlichen Lohns, sondern auf der Grundlage eines **pauschalen Tageslohns** berechnet werden. Da diese Arbeiter nicht unter die Urlaubsregelung fallen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Im Gartenbau ist das System der Gelegenheitsarbeit seit dem 1. Juli 1994 in Kraft. Für den Landwirtschaftssektor ist das System seit dem 1. April 2000 in Kraft. Diese Regelung wurde in den Königlichen Erlass vom 28. November 1969 aufgenommen.

Darüber hinaus wurde ab dem 1. Januar 2014 auch die Regelung für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau in das Gesetz über die soziale Sicherheit vom 27. Juni 1969 aufgenommen. Das Gesetz vom 8. November 2023 hebt diese Regelung mit Wirkung vom 1. Juli 2023 auf.

Mit dem königlichen Erlass vom 8. November 2023 werden eine Reihe neuer Pauschalsätze und einige Änderungen bei den Quoten eingeführt. Diese Bestimmungen werden ab dem 1. Januar 2024 strukturell weitergeführt.

Der Königliche Erlass vom 21. März 2024 erweitert vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025 den Geltungsbereich der Inanspruchnahme von Halbtagen für Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft auf Arbeiter, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, dessen Haupttätigkeit die „Viehzucht“ (NACE 01.4xx) oder die „gemischte Landwirtschaft“ (NACE 01.5xx) in Bezug auf Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Tierzucht ist. Die gesonderte Tagespauschale für Gelegenheitsarbeit im Chicoréeanbau für den 66. bis 100. Tag (Funktionsnummer 90) wird gestrichen.

Wer?

Es betrifft Handarbeiter, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der zu einer der folgenden Paritätischen Kommissionen gehört:

- die Paritätische Kommission für Gartenbau, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten;
- die Paritätische Kommission für Landwirtschaft, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird;
 - oder in dem Maße, in dem die Arbeitnehmer in einem Unternehmen arbeiten, dessen Haupttätigkeit die „Viehzucht“ (NACE 01.4xx) oder die „gemischte Landwirtschaft“ (NACE 01.5xx) ist, in Bezug auf Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Tierzucht, dem Melken, dem Füttern, der Pflege der Tiere und der Reinigung der Ställe.
- die Paritätische Kommission für die Aushilfsarbeit, sofern die Aushilfskraft bei einem Entleiher in einem der o. a. Sektoren beschäftigt wird.

Kontingent

- Im **Gartenbausektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als **100 Tage** im Jahr arbeiten.
- Im **Landwirtschaftssektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als **50 Tage** im Jahr arbeiten.
 - In einem Unternehmen, dessen **Haupttätigkeit „Viehzucht“ (NACE 01.4xx) oder „Gemischte Landwirtschaft“ (NACE 01.5xx)** ist, sind dies maximal **100 halbe Tage** für Melken, Füttern, Versorgen der Tiere und Reinigen des Stalls.
 - Ein halber Tag ist ein Zeitraum von 4 Stunden zwischen Mitternacht und 12 Uhr oder zwischen 12 Uhr und Mitternacht. Wird die Stundenzahl überschritten oder überschneiden sich zwei Zeiträume, werden sie als zwei halbe Tage gezählt.
 - Da bei einer Dimona eines Gelegenheitsarbeiters jedes Mal die Anfangs- und Endzeit mitgeteilt werden muss, ist es möglich, mehrere Dimona für einen Kalendertag durchzuführen. Die Meldemethode in der DmfA basiert in allen Fällen weiterhin auf der Tagespauschale.
- Als **Aushilfskraft** dürfen sie
 - was den **Gartenbausektor** anbelangt, nicht mehr als **65 Tage** im Jahr arbeiten und
 - was den **landwirtschaftlichen Sektor** angeht, für die Beschäftigung auf dem eigenen Land de Nutzers, nicht mehr als **30 Tage** pro Jahr arbeiten.

Gelegenheitsarbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber (oder Entleiher) arbeiten, der in beiden Sektoren aktiv ist, dürfen beide Systeme der Gelegenheitsarbeit miteinander kombinieren, vorausgesetzt selbstverständlich, dass sie die Aktivität ausüben, für die sie an diesem Tag eingetragen wurden. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern (Entleihern), in einem oder mehreren Sektoren zusammen, nicht mehr als **100 Tage** unter diesem Sonderstatut arbeiten.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet 40 Tage lang jeweils 2 Stunden am Vormittag und 10 Tage lang jeweils 2 Stunden am Vormittag und am Nachmittag in einem Milchviehbetrieb, um Kühe zu melken:

- das bedeutet, dass er 60 halbe Tage seiner Quote von 100 halben Tagen in diesem Sektor genutzt hat
- das bedeutet auch, dass er noch 70 Tage im Gartenbau als Gelegenheitsarbeiter arbeiten kann
- oder 20 Tage in der Landwirtschaft für die Bearbeitung des eigenen Landes des Arbeitgebers
- und dass er für diese 60 Halbtage 50 Tagespauschalen (40 + 10) zu melden hat.

Champignonzucht

Für die **Champignonzucht** muss die Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitern während einer Periode intensiver Arbeit erfolgen, **die auf 156 Tage pro Kalenderjahr und Arbeitgeber begrenzt ist.**

Die Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitern ist nicht auf den 156-Tage-Zeitraum „intensiver Tätigkeit“ beschränkt, wenn der Arbeitgeber eine Reihe von Bedingungen erfüllt.

Bedingungen

1. der betreffende Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeit in seinem Unternehmen mit eigenem Personal, das beim Landesamt für soziale Sicherheit unter der Paritätischen Kommission für das Gartenbauunternehmen eingetragen ist, auszuführen;
- 2.
3. der betreffende Arbeitgeber meldet jährlich ein Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten, das mindestens dem Durchschnitt der vier multifunktionellen Meldungen beim Landesamt für soziale Sicherheit für das Kalenderjahr 2011 entspricht;
4. Die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen prüft jährlich, ob die Voraussetzungen nach 1, 2 und 3 erfüllt sind und ob die sektoralen kollektiven Arbeitsabkommen eingehalten werden. Um zu überprüfen, ob die unter Punkt 3 genannte Beschäftigungsnorm eingehalten wird, vergleicht sie für jeden Arbeitgeber das Beschäftigungsvolumen des vergangenen Jahres mit dem Beschäftigungsvolumen des Jahres 2011;
5. die betreffenden Arbeitgeber müssen eine schriftliche Meldung an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbau abgeben, wobei er die unter 3 genannten Zahlen hinzufügt und eine Verpflichtung eingeht wie unter 1 genannt. Für Unternehmen mit einem Konzertierungsorgan, beispielsweise ein Betriebsrat, ein Präventions- und Sicherheitsausschuss oder eine Gewerkschaftsabordnung, muss die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung hinzugefügt werden
 - der schriftliche Antrag und die Verpflichtung müssen jährlich für das darauffolgende Kalenderjahr verlängert werden, sobald die multifunktionellen Meldungen des laufenden Jahres bekannt sind.
 - die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen erstellt ein Musterdokument für diesen Antrag und diese Verpflichtung in Schriftform; die individuelle betriebliche Regelung wird jährlich in der dazu eingerichteten Arbeitsgruppe „Champignonzucht“ der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen evaluiert.

Zusätzliche allgemeine Bedingungen

Kein Gelegenheitsarbeiter ist ein Arbeitnehmer, der in den **180 vorhergehenden Tagen in demselben Unternehmen** in einer anderen Eigenschaft als als Gelegenheitsarbeiter gearbeitet hat. „Dasselbe Unternehmen“ bezieht sich auf die Gesamtheit der juristischen Personen, die von denselben Geschäftsführern und/oder Managern geleitet werden oder zur selben technischen Geschäftseinheit gehören. Ausnahmsweise

- wird eine Beschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags oder einer eindeutig umschriebenen Tätigkeit von maximal 6 aufeinander folgenden Kalenderwochen nicht berücksichtigt
- und gilt die 180-Tage-Regelung nicht für den Arbeitnehmer, der als Gelegenheitsarbeitnehmer im selben Unternehmen arbeiten möchte, nachdem sein Arbeitsvertrag zum gesetzlichen Pensionsalter beendet wurde.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, für den er die Verpflichtungen zur unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (**Dimona Gelegenheitsarbeit**) nicht erfüllt, nicht beim LSS als Gelegenheitsarbeiter angeben. Der betroffene Gelegenheitsarbeitnehmer muss für das vollständige Kalenderjahr als normaler Arbeitnehmer betrachtet werden.

Der Arbeitnehmer führt ein **Gelegenheitsformular**, in dem die Anzahl der Tage der Beschäftigung als Gelegenheitsarbeiter angegeben ist. Einmal pro Woche paraphiert der Arbeitgeber die Aufzeichnungen. Alle Informationen zum Erhalt und Führen des Formulars Gelegenheitsarbeit sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) und bei der Garantie- und Sozialkasse für Gartenbau oder der Garantie- und Sozialkasse für Landwirtschaft, beide ansässig in Diestsevest 32 bus 6a in 3000 Löwen (Tel. 016 24 70 70).

Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber aus dem Gartenbausektor mit Zustimmung des Arbeitnehmers über den Online-Dienst **Green@work** sehen, wie viele Tage für einen (potenziellen) Arbeitnehmer bereits reserviert sind und wie viele der 100 Tage Gelegenheitsarbeit noch verfügbar sind.

Beitragsberechnung

Tage, an denen Gelegenheitsarbeitnehmer effektiv Leistungen erbringen, werden unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten, mit einem pauschalen Tageslohn angegeben.

Außerdem können Gelegenheitsarbeiter auch nach Vertragsende noch Anspruch auf einen bezahlten gesetzlichen Feiertag haben. Auch der Feiertag, der nach dem Vertrag bezahlt wird, an dem die Gelegenheitsarbeiter aber nicht arbeiten, wird mit einem pauschalen Tageslohn angegeben. Im Gegensatz zu den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen werden die bezahlten Feiertage nach dem Vertrag nicht auf die jeweiligen Quoten angerechnet. Stellt das LSS fest, dass ein Gelegenheitsarbeiter die Quote während eines Jahres überschreitet, muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass dies auf nicht effektiv geleistete Arbeitstage zurückzuführen ist. Ist der Arbeitgeber dazu nicht in der Lage, wird das LSS die notwendigen Anpassungen der DmFA vornehmen.

So werden die Beiträge für Gelegenheitsarbeiter, die die Quoten einhalten, auf der Grundlage eines pauschalen Tageslohns berechnet. Der Anbau und die Erstverarbeitung von Flachs und/oder Hanf werden ab dem 1. Juli 2019 in die PK für Landwirtschaft aufgenommen. Das System der Gelegenheitsarbeit gilt nun auch für sie. Sie werden auf die gleiche Weise und zum gleichen Pauschalsatz wie andere landwirtschaftliche Gelegenheitsarbeiter gemeldet.

Außerdem ist der Arbeitgeberbeitrag für sie niedriger, weil weder der Jahresurlaubsbeitrag noch der Lohnmäßigungsbeitrag fällig wird. Die Sonderbeiträge (z. B. Beitrag zum Fonds für Betriebsschließungen, Beitrag zum Fonds für Existenzsicherung,....) sind wohl fällig.

Tagespauschalen - **Beträge ab 1. Januar 2024:**

Sektor	Funktionsnummer	Tagespauschale (EUR)	Persönlicher Beitrag (EUR)
Zichorie (erste 65 Tage)	88	25,75	3,37
Zichorie (35 folgende Tage) (*)	90	31,63	4,13
Landwirtschaft/Milchvieh	91	12,50	1,63
Pilze	92	25,75	3,37
Obstanbau	93	22,71	2,97
Blumenzucht	89	16,33	2,13
Gartenbau	99	25,75	3,37

(*) Gelegenheitsarbeiter im Chicoréeanbau müssen ab dem **1. Januar 2024** auch für diese Tage gemeldet werden, wobei für die ersten 65 Tage die Tagespauschale gilt (Funktionsnummer 88)

In der Praxis wird der persönliche Beitrag (13,07 % der Tagespauschale) von jeder Lohnzahlung pro Arbeitstag abgezogen. Dieser Betrag wird zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen zu den üblichen Raten an das LSS weitergeleitet. Aufgrund der Anwendung der Arbeitsbonus-Ermäßigung wird der Arbeitgeber diesen Abzug in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Wenn die Dimona Gelegenheitsarbeit nicht geleistet wurde, dürfen die Beiträge auf keinen Fall auf der Grundlage des pauschalen Lohns berechnet werden. Zu diesem Zeitpunkt handelt es sich bei den Arbeitnehmern um normale Arbeiter, für die auch Jahresurlaubs- und Lohnmäßigungsbeiträge fällig sind. Die Beitragsberechnung für sie erfolgt also auf der Grundlage des vollen Lohns zu 108 %.

Formalitäten

Es wurden besondere Arbeitnehmerkennzahlen vorgesehen, um diese Arbeitnehmer zu melden.

Gelegenheitsarbeitnehmer gelten als Beschäftigte im Rahmen eines im Unternehmen üblichen Beschäftigungsverhältnisses und werden für die Dauer ihres Vertrags als Vollzeitbeschäftigte betrachtet. Wenn sie unter dem Status von Saisonarbeitern beschäftigt werden, muss der Arbeitgeber in seiner DmFA-Meldung auch die Zahl der unter den jeweiligen Leistungscode geleisteten Arbeitsstunden angeben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Gelegenheitsarbeitnehmer eine Dimona-Gelegenheitsarbeit auszufüllen.



Zusätzliche Informationen Dmfa - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau

In der Dmfa sind die spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen **010** (Arbeiter) und **022** (Arbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden) in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ anzugeben, die für die Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau vorgesehen ist.

Darüber hinaus muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Neue Regelung, gültig vom **1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025**

Nicht Zeitarbeitssektor	Arbeitgeberkategorie	Funktionsnr.	Maximum Tage/Jahr
Landwirtschaft	Kategorien 193 und 293	Code 91	50
Milchvieh	Kategorien 193 und 293	Code 91	100 halbe Tage
Gartenbau	Kategorie 194	Code 99	100
Pilze	Kategorien 194 und 594	Code 92	100
Obstanbau	Kategorie 194	Code 93	100
Blumen	Kategorie 494	Code 89	100
Zichorie (erste 65 Tage)	Kategorien 194 und 594	Code 88	65-100
Zichorie (35 folgende Tage)	Kategorien 194 und 594	Code 90	35
Zeitarbeitssektor	Arbeitgeberkategorie	Funktionsnr.	Maximum Tage/Jahr
Landwirtschaft	Kategorien 097 und 497	Code 91	30
Milchvieh	Kategorien 097 und 497	Code 91	30
Gartenbau	Kategorien 097 und 497	Code 99	65
Pilze	Kategorien 097 und 497	Code 92	65
Obstanbau	Kategorien 097 und 497	Code 93	65
Blumen	Kategorien 097 und 497	Code 89	65
Zichorie	Kategorien 097 und 497	Code 88	65

Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern ‚sui generis‘

Die Sozialversicherungsbeiträge für Tageseltern werden anhand eines fiktiven Lohns berechnet, der mit der folgenden Formel erhalten wird: **T x E x L**.

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag entspricht der Betreuung eines Kindes über einen Tag. Die maximale Anzahl der Betreuungstage pro Quartal beträgt (65 x 4) = 260 Betreuungstage;

E = 1,9;

L = 3 x das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, geteilt durch 494.

Praktisch gesehen, wird der Fiktivlohn pro Monat berechnet, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass **L** variieren kann, wenn das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen im Laufe des Quartals geändert wird.



Zusätzliche Informationen Dmfa - Berechnungsgrundlage für Tageseltern

In der Dmfa werden Tageseltern mit dem spezifischen Code **497** Typ **0** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben.

Arbeitgebern steht ein Spreadsheet zur Verfügung für die Umrechnung von

- der eingetragenen Kapazität
- der tatsächlich geleisteten Kinderbetreuungstage und
- der Ruhetage

Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe

„Gelegenheitsarbeitnehmer“ im Gastgewerbe sind voll sozialversicherungspflichtig. Für sie gilt eine gesonderte Dimona-Regelung und eine gesonderte Meldung in der DmFA. Ab 01.10.2013 wird ein System eingeführt, das für eine Reihe von Tagen günstige Pauschalen aufweist (sowohl auf Ebene des Arbeitnehmers als auch auf Ebene des Arbeitgebers).

Begriffsbestimmung

Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens 2 aufeinanderfolgenden Tagen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Gastgewerbe eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer.

Das LSS akzeptiert, dass der Arbeitnehmer als einfacher Arbeitnehmer gemeldet werden kann, auch wenn er nicht an zwei aufeinanderfolgenden Tagen arbeitet. Umgekehrt ist dies jedoch nicht möglich. Wenn ein Arbeitnehmer an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen bei einem Arbeitgeber/Benutzer arbeitet, muss er für alle Leistungen als einfacher Arbeitnehmer angegeben werden.

Beitragsberechnung

Die **Berechnungsweise** der Sozialversicherungsbeiträge hängt davon ab, wie der Gelegenheitsarbeiter in Dimona gemeldet wurde. Die Sozialversicherungsbeiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer werden anhand einer **Pauschale** (für Handarbeiter um 8 % zu erhöhen) berechnet in Höhe von (indexiert und angepasst an die Lohnentwicklung des Sektors, Pauschalen ab dem [2. Quartal 2024](#)):

- **10,46 EUR/Stunde** bei einer Dimona „Stunden“; jede begonnene Stunde zählt als volle Stunde, mit einem Maximum von **61,68 EUR**;
- **62,76 EUR/Tag** bei einem Dimona Tag (6-mal die Stundenpauschale).

Kontingente

Begrenzung - Die Anzahl der Arbeitstage ist begrenzt auf:

- 50 Tage je Kalenderjahr und Arbeitnehmer (= Arbeitnehmerkontingent);
- 200 Tage je Kalenderjahr und Arbeitgeber (= Arbeitgeberkontingent);

Ein Tag wird nur dann **abgezogen**, wenn er in beiden Kontingenten noch verfügbar ist.

Ein Tag = ein Tag, das bedeutet, dass ein (einziger) Tag abgezogen wird:

- das Arbeitnehmerkontingent:
 - wenn der Arbeitnehmer am selben Tag bei mehreren Arbeitgebern arbeitet.
- das Arbeitgeberkontingent:
 - wenn der Arbeitgeber mehrere Gelegenheitsarbeitnehmer am selben Tag beschäftigt.
- das Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkontingent:
 - wenn der Arbeitnehmer nur einige Stunden pro Tag arbeitet.
 - wenn es sich um Leistungen handelt, die ununterbrochen an 2 aufeinanderfolgenden Kalendertagen erbracht werden.

Bescheinigung – übrige Tage

Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung besorgen, aus der die Anzahl der übrigen Tage seines Kontingents hervorgeht. Diese Bescheinigung umfasst einen Zugangscode, mit dem der Arbeitgeber das Arbeitnehmerkontingent elektronisch abfragen kann. Dieser Zugangscode gilt für 3 Monate, einschließlich des Monats, in dem der Code erstellt wurde.

Überschreitung des Kontingents von 50 Tagen und/oder des Kontingents von 200 Tagen (eine Warnung wird per Dimona übermittelt)

Der Gelegenheitsarbeitnehmer kann nur noch im System der normalen Beiträge beschäftigt werden (reale Löhne auf Basis von [Tagespauschalen](#) für die mit Trinkgeldern bezahlten Arbeitnehmer). Der Arbeitgeber muss sie angeben:

- in der Dimona: unter Art des Arbeitnehmers mit ‚EXT‘, wenn die Beschäftigung ohne schriftlichen Arbeitsvertrag zustande kommt, oder unter Art ‚OTH‘, wenn ein Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde.
- in der DmFA: unter Angabe von ‚E‘ im Feld ‚Gelegenheitsarbeitnehmer Gastgewerbe‘ des Blocks ‚Informationen zur Beschäftigung‘.

Über die App ‚Horeca@work - 50 days‘ kann das Kontingent der noch verfügbaren Tage zurate gezogen werden.

Aushilfskräfte

- Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens zwei aufeinanderfolgenden Tagen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsvertrags für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Gastgewerbe eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer;
- Tage, an denen die Aushilfskraft beim Benutzer als Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigt wird, werden vom Arbeitgeberkontingent des Benutzers abgezogen.

Wenn das Unternehmen für Aushilfsarbeit die Aushilfskraft an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen bei einem oder mehreren Benutzern aus dem Gastgewerbe beschäftigt, gilt die Aushilfskraft als normaler Arbeitnehmer und nicht mehr als Gelegenheitsarbeitnehmer.

DmfA

- Es muss genauso viele Beschäftigungszeilen wie Dimona-Meldungen geben. Für jeden Arbeitstag muss eine Beschäftigungszeile begonnen werden. Das Anfangsdatum der Beschäftigung muss immer dasselbe wie das Enddatum sein.
- Die tatsächlichen Stunden sind immer anzugeben. Dadurch können die **sozialen Rechte** des Arbeitnehmers (u. a. Urlaubsscheck für Handarbeiter) auf Basis der Pauschale „Kellner(in) im Café“ ([141,53 EUR/Tag](#) oder [18,62 EUR/Stunde](#)) berechnet werden. Das LSS legt den Berechnungen die Anzahl der in der DmfA gemeldeten Stunden zugrunde.
- Weitere Informationen (Kategorien, Funktionsnummern, Anzahl der zu meldenden Stunden...) finden Sie in den ‚Zusätzlichen Informationen‘.

Register der Arbeitszeitregelung

Die in der Dimona-Tag angegebenen Arbeitnehmer (d. h. ohne Angabe der Enduhrzeit) sind in das Register der Arbeitszeitregelung zu übernehmen, auch wenn keine Tage mehr im Kontingent übrig bleiben. Dieses Register ist bei der Garantie- und Sozialkasse für das Hotel- und Gaststättengewerbe (Gastgewerbe), Boulevard Anspachlaan 111, boîte/bus 4 in 1000 Brüssel erhältlich. Auf der Website des Fonds finden Sie weitere Informationen über:

Zusätzliche Informationen DmfA - Gelegenheitsarbeitnehmer Gastgewerbe

In der DmfA werden Gelegenheitsarbeitnehmer im Gastgewerbe im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit besonderen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben, wenn die Anzahl Tage die Kontingente nicht überschreitet und mit einfachen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn die Kontingente überschritten werden.

Es muss einen Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ pro angegebenem Tag in der Dimona geben.

Zusammengefasst:

Innerhalb der Kontingente (max. 50 T/Arbeitnehmer, 200 T/Arbeitgeber):

Art Dimona	Kategorie	Berechnungsgrundlage	Grundlagnr.	Arbeitnehmerkennzahl	Leistungscodes	Anzahl der Stunden	Lohncode	Anzahl der Tage
in Tagen „EXT“	317 097,497	Pauschale 58,14 €/Jahr	94	011, 020 486, 496	1 0	1. min. 6 max. 11	1.	stets 1,
in Stunden „EXT“	317 097,497	Pauschale 9,69 €/Stunde max 58,14 €	95	011, 020 486,496	1 0	1. mind. 2 max. 5,99	1.	stets 1,

¹ Wenn irrtümlicherweise eine Dimona eingereicht wurde, die nicht geändert werden muss, und in der DmFA die Meldung mit der Art der Pauschale (Tages- oder Stundenpauschale) wie in der Dimona sowie unter Angabe der tatsächlichen Anzahl der geleisteten Stunden durchgeführt wurde.

Wenn die Kontingente überschritten werden:

Art Lohn	Kategorie	Berechnungsgrundlage	Funktionsnr.	Arbeitnehmerkennzahl	Zahl	Im Feld „Beschäftigung-Auskünfte“ Feld 00795 „Extra-Vertrag im Gastgewerbe“
Gelegenheitsarbeiter mit normalem Lohn	017 097, 497	Realer Lohn (zu 108 %)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Mit Trinkgeldern in einer der vorgesehenen Funktionen bezahlter Gelegenheitsarbeiter	017	Tagespauschale	Funktionsnr. Hotel- und Gaststättengewerbe (siehe Tabelle mit Pauschalen)	011, 022	1.	E

Flexi-Jobs

Arbeitgeber

Anwendungsbereich

Alle Arbeitgeber aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und Unternehmen für Leiharbeitsagenturen für Arbeitnehmer, die sie einem Benutzer aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe zur Verfügung stellen

Ab dem 1. Januar 2018 wird das System der Flexi-Arbeit auf die folgenden Sektoren erweitert, auch für die Zeitarbeitsunternehmen für die Arbeitnehmer, die sie einem Auftraggeber aus einem dieser Sektoren zur Verfügung stellen:

- 118 - [Paritätische Kommission für die Lebensmittelindustrie](#), nur die Bäckereien, die einen Beitrag zum „Garantie- und Sozialfonds für die Bäckerei, Konditorei und Verzehrräume bei einer Konditorei“ leisten
- 119 - Paritätische Kommission für den Lebensmittelhandel
- 201 - [Paritätische Kommission für den selbstständigen Einzelhandel](#)
- 202 - [Paritätische Kommission für den Lebensmitteleinzelhandel](#)
- 202.01 - [Paritätische Unterkommission für die](#) mittleren Lebensmittelunternehmen
- 311 - Paritätische Kommission für die großen Einzelhandelsunternehmen
- 312 - [Paritätische Kommission für die](#) Warenhäuser
- 314 - [Paritätische Kommission für die](#) Friseur- und Schönheitssalons.

Ab dem 1. Januar 2023 wird das System der Flexi-Arbeit auf die folgenden Sektoren erweitert, auch für die Leiharbeitsunternehmen für die Arbeitnehmer, die sie einem Auftraggeber aus einem dieser Sektoren zur Verfügung stellen:

- 223 - nationale Paritätische Kommission für Sport
- 303.03 - Paritätische Unterkommission für den Betrieb von Kinosälen
- 304 - Paritätische Kommission für die Unterhaltungsbranche,
 - **mit Ausnahme** der künstlerischen, künstlerisch-technischen und künstlerisch-unterstützenden Funktionen, die Tätigkeiten im Sinne des Gesetzes vom 16. Dezember 2022 zur Einrichtung der Kunstarbeitskommission und zur Verbesserung des sozialen Schutzes der Kunstschaffenden umfassen
- 330 - die paritätische Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste

- und öffentlichen Einrichtungen und Diensten des öffentlichen Gesundheitswesens, die durch einen der folgenden NACE-Codes gekennzeichnet sind
- **mit Ausnahme** von Funktionen, die Aufgaben umfassen, die in den materiellen Anwendungsbereich des koordinierten Gesetzes vom 10. Mai 2015 über die Ausübung von Gesundheitsberufen fallen.

NACE-Codes:

- 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
- 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
- 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
- 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
- 86109 - Sonstige Krankenhausaktivitäten
- 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin
- 86220 - Spezialisten (*)
- 86230 - Zahnärzte (*)
- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankentransport
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pflegetätigkeiten
- 86907 - Hebammen (*)
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
- 87203 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen (*)
- 87205 - Beschütztes Wohnen für Personen mit psychiatrischen Problemen (*)
- 87301 - Altenheime
- 87302 - Pflegeresidenzen für ältere Menschen
- 88102 - Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen (*)

(*) Diese NACE-Codes werden rückwirkend zum 1. Januar 2023 hinzugefügt.

Ab dem 23. April 2023 wird der Einzelhandel mit handwerklich hergestellten Schokoladenerzeugnissen in Fachgeschäften hinzugefügt:

- 118 - paritätische Kommission für die Lebensmittelindustrie, nur Unternehmen mit dem NACE-Code 47242 - Einzelhandel mit Schokolade und Süßwaren in Fachgeschäften.

Ab dem 1. Januar 2024 wird der Anwendungsbereich von Flexi-Jobs auf die folgenden Sektoren ausgeweitet (und auch für Leiharbeitsunternehmen für die Arbeitnehmer, die sie einem Nutzer aus einem dieser Sektoren zur Verfügung stellen):

- 112 - paritätische Kommission für Autowerkstätten für Arbeitgeber, die ausschließlich der Arbeitgeberkategorie 064 angehören;
- 320 - paritätische Kommission für Beerdigungsunternehmen (PK 320) für Arbeitgeber, die ausschließlich der Arbeitgeberkategorie 320 angehören;
- 132 - paritätische Kommission für Unternehmen der technischen Landwirtschaft und des technischen Gartenbaus, paritätische Kommission 144 für Landwirtschaftsbetriebe und n paritätische Kommission 145 für Gartenbaubetriebe, nur für Arbeitgeber, die einer der folgenden Kategorien angehören:
 - **093 / 193 / 293 / 094 / 194 / 294 / 494 / 594**
 - **siehe unten (teilweises Opt-out ab 1. April 2024)**
- 200 - paritätische Kommission für Angestellte mit NACE-Hauptcode beim LSS 85.531: Fahrschulen in Kombination mit den folgenden Arbeitgeberkategorien:
 - **010 / 210**
- 323 - paritätische Kommission für Hausverwaltungen, Immobilienmakler und Bedienstete, nur für Arbeitgeber, die zu einer der folgenden Kategorien gehören:
 - **112 / 113 / 037**
 - **siehe unten (teilweises Opt-out ab 1. April 2024)**
- paritätische Kommission für die Lebensmittelindustrie, nur für Arbeitgeber, deren Tätigkeit zu den folgenden Teilsektoren gehört
 - industrielle und handwerkliche Bäckereien, handwerkliche Konditoreien, handwerkliche Speiseeishersteller und Verzehrstuben in handwerklichen Konditoreien (118.03)
 - Brauereien und Mälzereien (118.07)
 - Getränkeindustrie (118.08)
 - Gemüseindustrie (118.09)
 - Obstindustrie (118.10)
 - Fleischindustrie (118.11)
 - Molkereiprodukte (118.12)

- Schokoladenfabriken - Zuckerbäckereien (118.14)
- Kartoffelverarbeitende Industrie (118.21)
- Kartoffelschälbetriebe (118.22)

in Kombination mit den folgenden Arbeitgeberkategorien:

- **048 / 051 / 052 / 258 / 848**

Im Abschnitt „Beschäftigung - Informationen“ wird ein neuer Bereich geschaffen, um die Aktivität in einem dieser Teilsektoren anzugeben.

- 140.05 - Paritätische Unterkommission für Umzüge, nur für Arbeitgeber, die der Arbeitgeberkategorie 084 angehören;
- 140.01 - Paritätische Unterkommission für Busse und Reisebusse, nur für Arbeitgeber, die der Arbeitgeberkategorie 085 angehören;
- Der Veranstaltungssektor für Unternehmen, deren NACE-Hauptcode beim LSS einer der folgenden NACE-Codes ist, und **nur für Funktionen, die direkt mit der Organisation von Veranstaltungen zusammenhängen**

NACE-Codes

- 90011 Darbietungen von selbständig arbeitenden Künstlern im Bereich der darstellenden Kunst
- 90012 Darbietungen von Künstlergruppen im Bereich der darstellenden Kunst
- 90022 Konzeption und Errichtung von Bühnen
- 90023 Spezialisierten Bild-, Beleuchtungs- und Tontechniken
- 90029 Sonstige unterstützende Tätigkeiten im Bereich der ausführenden Kunst
- 90031 Schaffende Kunst, mit Ausnahme von unterstützenden Tätigkeiten
- 90032 Unterstützende Tätigkeiten im Bereich der schaffenden Kunst
- 90041 Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
- 90042 Betrieb von Kulturzentren und Multifunktionssälen
- 82300 Organisation von Kongressen und Messen
- 93199 Organisation von Sportveranstaltungen
- 77292 Vermietung und Leasing von Fernsehern und anderen audiovisuellen Geräten
- 77293 Vermietung und Leasing von Geschirr, Glaswaren, Küchen- und Tischbesteck, elektrischen Haushaltsgeräten und sonstigen Haushaltsutensilien
- 77392 Vermietung und Leasing von Zelten
- 77399 Vermietung und Leasing von sonstigen Maschinen, Werkzeugen und Sachanlagen
- **Sonderfall: Rettungsschwimmer** - Private oder öffentliche Arbeitgeber für die Arbeitnehmer, die sie als **Rettungsschwimmer** in öffentlich zugänglichen Schwimmbädern und Badeteichen oder am Strand beschäftigen, und nur für Arbeitnehmer, die einen **Rettungsschwimmerschein** besitzen.
- In der DmfA wird ein neuer Arbeitnehmerstatus **RS** = „Inhaber eines Rettungsschwimmerscheins“ vorgesehen.

Mögliche Ausdehnung auf Antrag der angeschlossenen Organisationen

Auf Antrag der angeschlossenen Organisationen (Opt-in) und auf der Grundlage eines Königlichen Erlasses (im Prinzip frühestens ab dem 2. Quartal 2024) können die Flexi-Jobs ganz oder teilweise ausgedehnt werden auf

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die der Paritätischen Kommission für den **flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor** (PK 331) angehören, mit dem NACE-Hauptcode beim LSS Kinderbetreuung (88.91), oder für die Arbeitgeber, die nicht dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 angehören, mit dem NACE-Hauptcode beim LSS Kinderbetreuung (88.91);
- den Sektor des **öffentlichen Unterrichts** und das **subventionierte Personal des von der Gemeinschaft subventionierte freien Unterrichts**
 - Der Anwendungsbereich (Arbeitgeberkategorie und/oder NACE-Code) wird zu einem späteren Zeitpunkt genauer festgelegt, insbesondere dann, wenn sich die angeschlossenen Organisationen für eine Teilnahme entscheiden (Opt-in);
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber im **Sport- und Kultursektor**, sofern die Arbeitgeber nicht unter das Gesetz vom 5. Dezember 1968 fallen, und nur für diejenigen Arbeitgeber, die einen der NACE-Codes beim LSS unter den Codes 93.1 (Sport) oder 90 (kreative Tätigkeiten, Kunst und Unterhaltung) haben
 - Der Anwendungsbereich (Arbeitgeberkategorie und/oder NACE-Code) wird zu einem späteren Zeitpunkt genauer festgelegt, insbesondere dann, wenn sich die angeschlossenen Organisationen für eine Teilnahme entscheiden (Opt-in);

Opt-out und Opt-in

Für die Sektoren, die Gegenstand einer Ausweitung des Systems im Programmgesetz sind, können sich die Sozialpartner auch später gegen die vollständige oder teilweise Zulassung von Flexi-Jobs entscheiden (Opt-out).

In allen anderen Sektoren, die (heute oder nach der Ausweitung des Systems) nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen und dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen unterliegen, können die Sozialpartner vereinbaren, Flexi-Jobs ganz oder teilweise zuzulassen (Opt-in) und sie dann wieder ganz oder teilweise nicht zuzulassen (Opt-out).

Genehmigungen (Opt-in) oder Ausschlüsse (Opt-out) werden nur durch einen jährlich zu erlassenden königlichen Erlass wirksam, der am 1. Januar des Folgejahres in Kraft tritt. Der Anwendungsbereich der Zulassungen (Opt-in) und der Ausschlüsse (Opt-out) muss in diesem königlichen Erlass auf der Grundlage von Kriterien definiert werden, die vom LSS überprüft werden können (paritätische Kommission oder paritätische Unterkommission, Arbeitgeberkategorie, NACE-Code...).

Eine Übergangsmaßnahme sieht vor, dass im Jahr 2024 Zulassungen auf vierteljährlicher statt auf jährlicher Basis möglich sein werden.

Ab 1. April 2024

Folgende Sektoren haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Flexi-Job-Regelung durch einen Antrag einer **angeschlossenen Organisation** oder durch ein **Opt-in** anzuwenden:

- Flämische Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (PK 331), dessen Haupttätigkeit die Kinderbetreuung ist (NACE 88.91)
 - das jährlich zulässige Gesamtvolumen der Flexi-Job-Einsätze beträgt ebenfalls nicht mehr als 20 % des Gesamtarbeitsvolumens aller Arbeitnehmer des Arbeitgebers (Einschränkung ab 1. Juli 2024)
- Arbeitgeber, die nicht unter das Gesetz vom 5. Dezember 1968 fallen und deren Haupttätigkeit die Kinderbetreuung ist (NACE 88.91), die in Flandern niedergelassen oder von der flämischen Gemeinschaft abhängig sind und ihren Sitz in der Region Brüssel-Hauptstadt haben
 - das jährlich zulässige Gesamtvolumen der Flexi-Job-Einsätze beträgt ebenfalls nicht mehr als 20 % des Gesamtarbeitsvolumens aller Arbeitnehmer des Arbeitgebers (Einschränkung ab 1. Juli 2024)
- Abteilung für Unterricht und Ausbildung der Flämischen Gemeinschaft, für eine Beschäftigung in
 - von der Flämischen Gemeinschaft eingerichteten oder subventionierten offiziellen Bildungseinrichtungen, deren Haupttätigkeit der Beschreibung eines der folgenden NACE-Codes entspricht:

NACE-Codes

- 85.101 - Von den Gemeinschaften eingerichteter Regelvorschulunterricht
- 85.102 - Von der Provinz subventionierter Regelvorschulunterricht
- 85.103 - Von der Gemeinde subventionierter Regelvorschulunterricht
- 85.105 - Offizieller Sondervorschulunterricht
- 85.201 - Von den Gemeinschaften eingerichteter Regelprimarschulunterricht
- 85.202 - Von der Provinz subventionierter Regelprimarschulunterricht
- 85.203 - Von der Gemeinde subventionierter Regelprimarschulunterricht
- 85.205 - Offizieller Sonderprimarschulunterricht
- 85.311 - Von den Gemeinschaften eingerichteter allgemeiner Regelsekundarunterricht
- 85.312 - Von der Provinz subventionierter allgemeiner Regelsekundarunterricht
- 85.313 - Von der Gemeinde subventionierter allgemeiner Regelsekundarunterricht
- 85.321 - Von den Gemeinschaften eingerichteter technischer und beruflicher Regelsekundarunterricht
- 85.322 - Von der Provinz subventionierter technischer und beruflicher Regelsekundarunterricht
- 85.323 - Von der Gemeinde subventionierter technischer und beruflicher Regelsekundarunterricht
- 85.325 - Offizieller Sondersekundarschulunterricht
- 85.410 - Nicht-hochschulischer Postsekundarunterricht
- 85.421 - Offizieller Hochschulunterricht
- 85.591 - Sozialförderungsunterricht
- 85.601 - Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung
- 85.609 - Sonstige Unterstützungsdienste im Bildungswesen (nur die zentralen Unterstützungsdienste eines Bildungsnetzwerks, einer Dachorganisation oder einer Schulgruppe)
- von der Flämischen Gemeinschaft subventionierter freier Unterricht, sofern es sich um Funktionen handelt, für die in der Regel subventioniertes Personal beschäftigt wird, das nicht unter das Gesetz vom 5. Dezember 1968 fällt, und wenn die Haupttätigkeit der subventionierten Einrichtung der Beschreibung eines der folgenden NACE-Codes entspricht:

NACE-Codes

- 85.104 - Freier subventionierter Regelvorschulunterricht
- 85.106 - Freier subventionierter Sondervorschulunterricht

- 85.204 - Freier subventionierter Regelprimarschulunterricht
 - 85.206 - Freier subventionierter Sonderprimarschulunterricht
 - 85.314 - Freier subventionierter allgemeiner Regelsekundarunterricht
 - 85.324 - Freier subventionierter technischer und beruflicher Regelsekundarunterricht
 - 85.326 - Freier subventionierter Sondersekundarschulunterricht
 - 85.410 - Nicht-hochschulischer Postsekundarunterricht
 - 85.422 - Freier subventionierter Hochschulunterricht
 - 85.591 - Sozialförderungsunterricht
 - 85.601 - Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung
 - 85.609 - Sonstige Unterstützungsdienste im Bildungswesen (nur die zentralen Unterstützungsdienste eines Bildungsnetzwerks, einer Dachorganisation oder einer Schulgruppe)
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Sport- und Kultursektor, sofern die Arbeitgeber nicht unter das Gesetz vom 5. Dezember 1968 fallen und deren Haupttätigkeit der Definition eines der NACE-Codes 93.1 (Sport) oder 90 (kreative Tätigkeiten, Kunst und Unterhaltung) entspricht, und sofern sie in der flämischen Region ansässig sind oder von der flämischen Gemeinschaft in der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen.

Folgende Sektoren haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Flexi-Job-System für ihren Sektor ganz oder teilweise auszusetzen (**Opt-out**):

- paritätische Kommission für die Landwirtschaft (PK 144)
- paritätische Kommission für den Gartenbau (PK 145), mit Ausnahme des Teilsektors
 - Anlage und Pflege von Parks und Gärten
 - Anlage und Pflege von Parks und Gärten in eigener Regie, wenn die Arbeiter hauptsächlich mit diesen Tätigkeiten beschäftigt sind
- paritätische Kommission für Hausverwaltungen, Immobilienmakler und Bedienstete (PK 323) in Bezug auf Bedienstete.

Der Übersichtlichkeit halber wird das LSS ab dem ersten Quartal 2024 vierteljährlich eine Datei „Anwendungsbereich von Flexi-Jobs“ auf dem [Portal](#) veröffentlichen. Diese Datei listet die Kombinationen auf, die kontrolliert werden können, um einen Flexi-Job zu melden. Es handelt sich also nicht um eine Auflistung der Kombinationen Arbeitnehmerkennzahl/Arbeitgeberkategorie/Status, die für Flexi-Job in Frage kommen, sondern nur um die Kombinationen, bei denen ein Flexi-Job für das betreffende Quartal potenziell möglich ist.

Ausschlüsse

In allen Sektoren sind die folgenden **Funktionen** aus dem Anwendungsbereich von Flexi-Jobs **ausgeschlossen**:

- Die künstlerischen, künstlerisch-technischen und künstlerisch-unterstützenden Funktionen, die Tätigkeiten im Sinne des Gesetzes vom 16. Dezember 2022 zur Einrichtung der Kunstarbeitskommission und zur Verbesserung des sozialen Schutzes der Künstschaaffenden umfassen
- die Funktionen, die Aufgaben umfassen, die in den materiellen Anwendungsbereich des koordinierten Gesetzes vom 10. Mai 2015 über die Ausübung von Gesundheitsberufen fallen.

Begriffsbestimmung

Ein Arbeitnehmer, der bei einem **anderen** Arbeitgeber ausreichende Leistungen erbracht hat, kann im Rahmen eines Flexi-Jobs beschäftigt werden. Auf den Flexi-Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Leistungen erhält, sind keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, sondern nur ein **besonderer Arbeitgeberbeitrag**. **Ab dem 1. Januar 2024 steigt er auf 28 %.**

Der Arbeitgeber, der eine Person mit einem Flexi-Job beschäftigen möchte, schließt mit dieser Person einen schriftlichen **Rahmenvertrag** ab, in dem eine Reihe allgemeiner Punkte festgelegt werden (Beschreibung der Tätigkeiten, vereinbarter Lohn....). In diesem Rahmen schließt der Arbeitgeber jedes Mal einen **Flexi-Arbeitsvertrag** ab, wenn er den Arbeitnehmer beschäftigen will. Für diese Flexi-Arbeitsverträge muss eine Dimona-Meldung vom Typ „FLX“ abgegeben werden, und in der DmfA-Meldung sind eine Reihe spezifischer Codes zu verwenden. Diese Flexi-Arbeitsverträge können mündlich (tageweise) oder schriftlich, in Voll- oder Teilzeit, für einen bestimmten Zeitraum oder für eine klar definierte Tätigkeit geschlossen werden.

Der Rahmenvertrag ist nicht erforderlich für Arbeitnehmer, die über ein Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt werden. Der Vertrag mit der Zeitarbeitskraft muss jedoch die gleichen Elemente enthalten wie ein Rahmenvertrag.

Bei einem Flexi-Job hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Gehalt (Flexi-Lohn) und ein einfaches Urlaubsgeld in Höhe von 7,67 % (Flexi-Urlaubsgeld), das zusammen mit dem Lohn gezahlt wird (brutto ist netto, da es keine Abzüge gibt).

Flexi-Lohn

Ab 1. Januar 2024:

Mindestlohn

Im Rahmen eines Flexi-Jobs im Hotel- und Gaststättengewerbe hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohn (brutto ist netto, da es keine Abzüge gibt), der nicht weniger als 11,19 Euro pro Stunde betragen darf (nicht indexiert). Außerdem wird zu jedem Gehalt ein Flexi-Urlaubsgeld in Höhe von 0,86 EUR pro Stunde gezahlt (nicht indexiert, also insgesamt 12,05 EUR pro Stunde). Der **Flexi-Lohn** darf ab dem **1. Mai 2024** nicht unter **11,41 EUR pro Stunde** und das **Flexi-Urlaubsgeld** somit nicht unter **0,88 EUR pro Stunde** liegen (also insgesamt **12,29 EUR pro Stunde**). Dies gilt unbeschadet der Tatsache, dass gegebenenfalls herkömmliche Zuschläge bzw. Prämien zu zahlen sind (z. B. Nachtarbeitszuschläge, Jahresendprämien usw.).

In **allen anderen Sektoren, einschließlich des Gesundheitswesens**, muss der Flexi-Grundlohn mindestens dem Bruttobetrag des für die ausgeübte Tätigkeit geltenden Tariflohns entsprechen. Wurde kein Tarifgehalt festgelegt, muss es mindestens gleich dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen sein.

- Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass der gewährte Flexi-Stundenlohn mindestens dem auf monatlicher Basis bestimmten Tariflohn oder dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen entspricht.
- Die Inspektionsdienste werden vor Ort die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren.

Der Beitrag von **28,00 %** bezieht sich auf den **gesamten Lohn** (einschließlich Urlaubsgeld) von Flexi-Job-Arbeitnehmern.

Höchstlohn

Um zu verhindern, dass spezialisierte Arbeitnehmer, die sehr hohe Stundenlöhne erhalten, Flexi-Jobs ausüben, dürfen die Flexi-Löhne (einschließlich Vergütungen, Prämien und Vorteile) künftig 150 % des für die ausgeübte Tätigkeit geltenden Mindestgrundlohns der jeweiligen Branche oder des garantierten monatlichen Mindesteinkommens nicht überschreiten.

- Die Inspektionsdienste werden vor Ort die Einhaltung des Höchstlohns kontrollieren.

Jährliche Steuerobergrenze von 12.000,00 EUR

Für Einkünfte aus Flexi-Jobs gilt eine jährliche Steuerobergrenze von 12.000,00 EUR, mit einer Ausnahme für Pensionierte. Für den Teil, der diesen Betrag übersteigt, gibt es keine Steuerbefreiung mehr.

- Das LSS prüft, wie ein **System** ausgearbeitet werden kann, das es den Arbeitnehmern ermöglicht, ihre eigene Situation zu überwachen.
- Ab dem Jahr 2025 werden die Beträge, die als Flexi-Job-Löhne für Flexi-Job-Beschäftigte in der Karrieredatenbank sichtbar sind, gleichzeitig mit den Lohnabrechnungen aktualisiert.

Die Leistungen, die im Rahmen eines Flexi-Jobs erbracht werden, sind dem Netzwerk der sozialen Sicherheit auf gleiche Weise wie die Leistungen normaler Arbeitnehmer mitzuteilen und werden daher beim Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen grundsätzlich mitgerechnet.

Flexi-Job-Leistungen eröffnen auch den Anspruch auf Urlaubstage. Da das Flexi-Urlaubsgeld zusammen mit dem Flexi-Lohn gezahlt wird, bedeutet das, dass, wenn der Arbeitnehmer – beim Arbeitgeber, bei dem er einen Flexi-Job ausführt, oder bei einem anderen Arbeitgeber – einen solchen Urlaubstag in Anspruch nimmt, kein Lohn und kein doppeltes Urlaubsgeld mehr gezahlt werden müssen.

Bedingung im Quartal selbst (T)

- Ab 1. Januar 2024 ist es **nicht mehr möglich**, einen Flexi-Job **bei dem Arbeitgeber** auszuüben, bei dem der Arbeitnehmer bereits in einem anderen Arbeitsverhältnis beschäftigt ist.
 - Flexi-Job-Beschäftigte, die während des Quartals die Möglichkeit bekommen, im Rahmen eines anderen Arbeitsvertrags oder einer statutarischen Einstellung zu arbeiten, können von einem Gleitzeitarbeitsplatz in ein reguläres Arbeitsverhältnis wechseln.
 - Diese Bedingung wird in der DmFA überwacht.
 - Das LSS wird diesbezüglich nachträglich Kontrollen durchführen;
- ab dem 1. Januar 2024 ist es nicht mehr erlaubt, einen Flexi-Job in einem Unternehmen auszuüben, das **mit einem Unternehmen verbunden** ist, in dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag für eine Beschäftigung von 4/5 oder mehr einer Vollzeitbeschäftigung einer Referenzperson hat
 - Diese Zugehörigkeit wird im Lichte der Bestimmungen von Artikel 1.20 des Gesetzes über Gesellschaften und Vereinigungen bewertet.
 - Die Inspektoren werden diese Zugehörigkeit vor Ort kontrollieren;
- **Das Gesetz vom 1. April 2022 verbietet ausdrücklich die Beschäftigung eines Arbeitnehmers über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit als Flexi-Arbeitnehmer bei einem Entleiher, bei dem er bereits im Rahmen eines regulären Arbeitsvertrags beschäftigt ist.**
- **der Arbeitnehmer darf sich nicht in einem Zeitraum befinden, in dem er eine Entlassungsentschädigung oder Entlassungsausgleichsentschädigung von dem Arbeitgeber erhält, bei dem er den Flexi-Job ausübt;**
- es muss ein System anwendbar sein, **das alle Leistungen des Flexi-Job-Arbeitnehmer registriert und verwaltet**; dies ist möglich über
 - ein RKS im Falle einer Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe,
 - oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung, das sich auf eine komplementäre Dimona bezieht und für alle Sektoren offen ist, in denen Flex-Arbeit möglich ist oder
 - über ein elektronisches System der Zeitregistrierung, das auch im Rahmen einer teilzeitlichen Beschäftigung verwendet wird.
 - eine Tages-Dimona mit Angabe des Anfangs- und Endzeitpunktes ist ausreichend, um die Registrierungspflicht zu erfüllen.

Bedingung im Quartal (T - 3) ausgenommen als „pensioniert“

Der Arbeitnehmer muss bei einem oder mehreren **anderen** Arbeitgebern als dem, bei dem der Flexi-Job ausgeübt wird, mindestens 80 % der in einer Vollzeitbeschäftigung theoretisch möglichen Arbeitsleistungen erbracht haben. Sowohl Leistungen im Hotel- und Gaststättengewerbe als auch solche in anderen Sektoren werden dabei mitgerechnet.

Um zu überprüfen, ob es eine 4/5 Beschäftigung in (T - 3) gab, wird/werden berücksichtigt:

- alle vom Arbeitgeber bezahlten Zeiträume
- und bestimmte Zeiträume der Aussetzung des Arbeitsvertrags, die vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden, wie Mutterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und vorübergehende Arbeitslosigkeit

Es zählen nicht: Leistungen als

- „Lehrling“ im Rahmen der alternierenden Ausbildung;
- „Jugendliche“ bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Student mit Antrag auf Solidaritätsbeitrag;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und
- Flexi-Job-Arbeitnehmer

Diese Bedingung wird zum Zeitpunkt der Einreichung der Dimona-Meldung für den Flexi-Job geprüft. Die Dimona-Meldung wird als **Antwort OK** (akzeptiert ohne Warnung) oder **NOT OK** (Warnung ‚nicht genügend Leistungen‘ oder ‚Dimona im Verzug‘) erhalten.

Nur eine DmFA-Meldung für einen Zeitraum, der **vollständig** von einer Dimona ‚FLX‘-Meldung gedeckt ist, ist gestattet. Wenn im Laufe eines Quartals 3 nicht aufeinander folgende Dimona-Meldungen eingereicht werden, wird eine DmFA-Meldung, die ab dem Beginn des ersten Zeitraums bis zum Ende des dritten Zeitraums reicht, in einer Anomalie resultieren.

Auch unter ausländischer Sozialversicherung erbrachte Leistungen können bei der Berechnung der Leistungen berücksichtigt werden (T - 3). Das LSS wird natürlich nicht in der Lage sein, sie zum Zeitpunkt der Dimona zu bestimmen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem LSS die erforderlichen Nachweise vorlegen.

Um für einen Flexi-Job in einem bestimmten Quartal T in Betracht zu kommen, muss der Arbeitgeber sowohl im Quartal T als auch im Quartal (T - 3) bestimmte Bedingungen erfüllen.

Ab dem 01. Januar 2018 wird das System der Flexi-Arbeit auf **gesetzlich Pensionierte ohne Beschäftigungsbedingungen (T - 3)** erweitert. Personen, die eine „Übergangsentschädigung“ erhalten, werden nicht als „pensioniert“ betrachtet.

Hinweis: Eine Meldung eines Flexi-Jobs in der DmfA, der nicht den Bedingungen entspricht, führt zu einer Erhöhung des Flexilohns um 125 %.

Zusätzliche Leistungsbedingung für die Ausübung eines Flexi-Jobs ab dem 1. Januar 2024

Verkürzung der Arbeitszeit zwischen (T - 4) und (T - 3)

Personen, die ihr Arbeitsvolumen von 100 % in (T - 4) auf 80 % in (T - 3) reduzieren, dürfen in den beiden Quartalen (T) und (T + 1) keinen Flexi-Job ausüben.

Diese Kontrolle wird auf der Grundlage von Laufbahndaten bei Sigedis in Dimona durchgeführt.

Wenn ein Dimona-Flexi-Job im Quartal (T) eingereicht wird, erfolgt die Überprüfung sowohl für die Differenz zwischen den Quartalen (T - 5) und (T - 4) als auch für die Differenz zwischen den Quartalen (T - 4) und (T - 3);

Kontrolle im Quartal (T - 3) der Beschäftigungsbedingung von mindestens 80 % und

- wenn der Arbeitnehmer in **(T - 3) zu 80 %** arbeitet, **wird der Leistungsgrad in (T - 4) in Bezug auf (T - 3) und in (T - 5) in Bezug auf (T - 4)** kontrolliert.
 - **Kontrolle im Quartal (T - 4)**
 - Wenn der Arbeitnehmer in **(T - 4)** 100 % arbeitet => **NOK** Arbeitnehmer dürfen in (T) nicht flexi-jobben.
 - Wenn der Arbeitnehmer in **(T - 4)** 80 % arbeitet => Kontrolle im Quartal (T - 5).
 - **Kontrolle im Quartal (T - 5)**
 - Wenn der Arbeitnehmer 80 % arbeitet => **OK**, da seine Arbeitszeit zwischen (T - 5), (T - 4) und (T - 3) nicht reduziert wurde
 - Wenn der Arbeitnehmer 100 % arbeitet => **NOK** Der Arbeitnehmer darf in (T) nicht flexi-jobben.
- Wenn der Arbeitnehmer in **(T - 3) zu 100 %** arbeitet, **wird der Leistungsgrad in (T - 5) in Bezug auf (T - 4)** kontrolliert
 - Wenn der Arbeitnehmer in (T - 5) und (T - 4) 100 % arbeitet => **OK**, da seine Arbeitszeit zwischen (T - 5), (T - 4) und (T - 3) nicht reduziert wurde;
 - Wenn der Arbeitnehmer in (T - 5) 80 % und in (T - 4) 100 % arbeitet => **OK**, da seine Arbeitszeit zwischen (T - 5), (T - 4) und (T - 3) nicht reduziert wurde;
 - Wenn der Arbeitnehmer in (T - 5) 100 % und in (T - 4) 80 % arbeitet => **NOK** Der Arbeitnehmer darf in (T) nicht flexi-jobben;
 - Wenn der Arbeitnehmer in (T - 5) 80 % und in (T - 4) 80 % arbeitet => **OK**, da seine Arbeitszeit zwischen (T - 5), (T - 4) und (T - 3) nicht reduziert wurde.

Meldung von Flexi-Jobs in der DmfA

Da Flexi-Jobs auch soziale Rechte mit sich bringen, wurden 2 neue Arbeitnehmerkennzahlen geschaffen, 2 spezifische Lohncodes und ein separater Leistungscode für Flexi-Urlaub. Da es sich nicht um gewöhnliche Urlaubstage handelt, sind die traditionellen Leistungs- und Lohncodes im Zusammenhang mit Urlaubstagen und Abgangsurlaubsgeld nicht anwendbar.

Kontrolle PK und DmfA

- die PK-Kontrolle erfolgt auf dem Niveau der DmfA, also nicht zum Zeitpunkt der Dimona-Meldung
- für die PK 118 erfolgt die PK-Kontrolle in Kombination mit der Arbeitgeberkategorie 058
- das Feld „Pensioniert“ auf der Ebene der Beschäftigungszeile muss vom Pensionierten ausgefüllt werden

Kontrolle des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber, bei dem der Flexi-Jobber bereits beschäftigt ist

Im Block „Beschäftigung - Auskünfte“ sieht die DmfA ein neues Feld mit dem Begriff **FL** (Flexi-Job) ab dem ersten Quartal 2024 vor. Dieses Feld ist nur für Flexi-Arbeitnehmer mit einem Flexi-Job-Vertrag auszufüllen,

- die in der DmfA als normale Arbeitnehmer gemeldet sind, weil eine späte Dimona Flexi stattfand

- oder bei dem der Zeitraum in Dimona nicht vollständig mit dem Zeitraum in DmfA übereinstimmt
- und die alle anderen Voraussetzungen erfüllen, um einen Flexi-Job ausüben zu können.

Diese Tage werden nicht für das Verbot angerechnet, einen Flexi-Job bei dem Arbeitgeber auszuüben, bei dem der Arbeitnehmer bereits in einem anderen Arbeitsverhältnis beschäftigt ist.

Flexi-Jobs allgemein

Die Leistung von Flexi-Jobs wird bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen vollständig ausgeschlossen ($\mu_{(glob)}$, μ , ...). Eine Beschäftigung als Flexi-Job kann während des Quartals mit anderen Beschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber kombiniert werden (z. B. als Gelegenheitsarbeiter).

Für nähere Erläuterungen über die arbeitsrechtlichen Aspekte von Flexi-Jobs wenden Sie sich bitte an den FÖD BASK.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Flexi-Jobs

In der DmfA werden Flexijobs separat im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **050 Typ 0:** für Arbeiter, die im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt sind
- **450 Typ 0:** für Angestellte, die im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt sind

- Im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ muss das Enddatum der Beschäftigung angegeben werden, das nicht nach dem letzten Tag des LSS-Quartals liegen kann

- Die Löhne der Flexijobs werden im Block 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Lohncodes angegeben:

- **22** für die Flexijob-Löhne
- **23** für die im Rahmen eines Flexijobs gewährten Prämien und Vorteile, die nicht unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen in Verbindung stehen

- Die Leistungen der Flexijobs werden im Block 90018 „Leistung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ auf gleiche Weise wie die von normalen Arbeitnehmern im Gastgewerbe angegeben. Die Meldung erfolgt **immer in Stunden**.

- Ein neuer Leistungscode **15** ist für die Meldung von in Anspruch genommenen Urlaubstagen, die im Rahmen eines Flexijobs erworben wurden, vorgesehen. Der Leistungscode 3 (Zusatzurlaub für Arbeiter) ist auch für Arbeiter möglich, die im Rahmen eines Flexijobs beschäftigt sind.

Für Flexijobs kann **keine Ermäßigung** von Sozialbeiträgen in Anspruch genommen werden.

- Die Leistungen Flexijobs bleiben bei der Berechnung des anwendbaren My für die strukturelle Ermäßigung und der Zielgruppenermäßigungen unberücksichtigt
- Die Löhne für Flexijobs fließen nicht in die Berechnung des Referenzquartalslohns ein
- Für die Zielgruppenermäßigung „Ersteinstellungen“ wird dennoch das Dienstantrittsdatum des ersten Arbeitnehmers als Datum der Ersteinstellung zugrunde gelegt, sogar dann, wenn er im Rahmen eines Flexijobs eingestellt wurde und die Ermäßigung selbst in Anspruch nehmen kann.

Das anwendbare Quartal

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

Lohnrückstände

Löhne sind deshalb an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Wenn Lohnrückstände gezahlt werden, die sich auf ein Quartal beziehen, für das die Meldung bereits eingereicht wurde, bedeutet dies, dass die Meldung des Quartals geändert werden muss.

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

Provisionen

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

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

Prämien

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

- Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von weniger als sechs Monaten bezahlt werden, werden stets an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Eventuell müssen deshalb die eingereichten Meldungen geändert werden.
- Für Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von sechs Monaten oder mehr bezahlt werden, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob ihr Betrag 20 % der Gesamtsumme der anderen Löhne der Referenzperiode überschreitet oder nicht.
 - Wenn ihre Gesamtsumme 20 % überschreitet, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. In diesem Fall müssen die eingereichten Meldungen geändert werden.
 - Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich vollständig auf das Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung

Die Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags werden vollständig auf der Meldung des Quartals angegeben, in welchem der Vertrag aufgelöst wurde. Es werden die Beitragsprozentsätze dieses Quartals angewandt, sogar dann, wenn der Anspruch auf die Entschädigung erst später festgestellt wird, z. B. nach einem Richterurteil.

Nur für den außerordentlichen Fall, dass das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Entlassungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Meldung über die Quartale, die von der Entschädigung abgedeckt werden, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Entlassungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

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

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

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

Für eine Entlassungsentschädigung, die festgestellt wurde, nachdem die Meldung für das Quartal, in dem die Kündigung erfolgte, bereits eingereicht wurde, muss die Meldung geändert werden. Der Arbeitgeber berechnet dann die geschuldeten Beiträge und überweist sie innerhalb des Monats nach der Entscheidung über die Auszahlung der Entlassungsentschädigung.

Sonderfall pauschale Entschädigungen

Es handelt sich zum Beispiel um pauschale Entschädigungen, die ausgezahlt werden, wenn bei einvernehmlicher Beendigung der Arbeitsvertrag beendet wird.

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

Neuverteilung der Soziallasten

Diese „Neuverteilung“ bezweckt die Erleichterung der Soziallasten der KMU über die Gewährung einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Als Gegengewicht wird den „größeren“ Arbeitgebern ein Ausgleichsbeitrag auferlegt.

Betroffene Arbeitgeber

Dies betrifft Arbeitgeber, die:

- eine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben;
- einen freien Beruf ausüben (sowohl natürliche Personen als auch Gesellschaften, die im Rahmen dieser Berufe gegründet werden). Es handelt sich hier um freie Berufen im strengen Sinne des Wortes, d. h. Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Gerichtsvollzieher, Notare, Architekten, Heilhilfsberufe, Apotheker, Heilgymnasten, vereidigte Landmesser, Betriebsrevisoren, Buchhalter und Buchprüfer.

Es sind daher ausgeschlossen:

- Arbeitgeber, die keine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben (Krankenhäuser, Bildungsanstalten, wissenschaftliche Einrichtungen, Berufs- und Gewerkschaftsorganisationen, vaterlandsliebende und religiöse Vereine, Sport- und Kulturgruppen usw.);
- Arbeitgeber, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen.

Berechnung der Neuverteilung der Soziallasten

Rückerstattung des Beitrags

Im Laufe des Monats Mai jedes Jahres berechnet das LSS zugunsten jedes betroffenen Arbeitgebers ein Guthaben, das 11,50 % des Betrags der Sozialversicherungsbeiträge, die er für jedes der vier Quartale des vorigen Kalenderjahres schuldete, insbesondere:

- die Arbeitnehmerbeiträge
- die globalisierten Arbeitgeberbeiträge
- den Beitrag 1,60 %
- den Quartalsbeitrag Jahresurlaub für das LAJU

Diese Berechnung wird deshalb nicht für alle Beiträge durchgeführt, die dem LSS in der Referenzperiode geschuldet wurden. Folgende Beiträge sind von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen:

- der Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter;
- des Lohnmäßigungsbeitrags,
- alle Sonderbeiträge.

Außerdem wird der derart berechnete Habenbetrag begrenzt auf:

- 359,45 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Beitragsbetrag zwischen 5.453,66 EUR und 26.028,82 EUR liegt;
- 272,68 EUR pro Quartal, wenn der für dieses Quartal berücksichtigte Betrag 26.028,82 EUR überschreitet.

Ausgleichsbeitrag

Als Gegengewicht für diese Beitragserstattung kassiert das LSS jedes Jahr einen Ausgleichsbeitrag von Arbeitgebern, die einen Beitragsbetrag von mehr als 26.028,82 EUR für ein oder mehr Quartale des vergangenen Jahres schulden. Dieser Beitrag beträgt 1,55 % des Teils der Beiträge, der pro Quartal 26.028,82 EUR überschreitet.

Ab 2010 wird der Betrag dieses Beitrags jährlich beschränkt. Für das Jahr 2024 entspricht der Höchstbetrag 248.293,00 EUR.

Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

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

Bestimmung des Haben- oder Sollbetrags

Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, unter Ausschluss der Beiträge, die für ein anderes Quartal geschuldet werden. Daraus ergibt sich:

- dass das LSS dem Konto des Arbeitgebers nur dann den betreffenden Betrag gutschreiben wird, wenn Beiträge geschuldet werden, die sich aus einer Beschäftigung während des 2. Quartals des laufenden Jahres ergeben;
- dass der Habenbetrag den Betrag der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, nicht überschreiten darf. Der Habenbetrag, der den Betrag der geschuldeten Beiträge überschreitet, wird auf den Betrag der geschuldeten Beiträge reduziert; die Differenz zwischen dem Habenbetrag und dem Betrag der geschuldeten Beiträge wird deshalb für nichtig erklärt.

Mit anderen Worten, die Zuweisung erfolgt auch, wenn

- ausschließlich Gelegenheitsarbeitnehmer im Laufe des 2. Quartals arbeiten,
- oder ausschließlich Flexi-Arbeitnehmer
- oder ausschließlich Studenten im Rahmen des Solidaritätsbeitrags.

Die Zuweisung erfolgt nicht, wenn sich die Quartalsmeldung ausschließlich

- auf eine Entlassungsentschädigung
- oder die Meldung als Schuldner eines SAB oder SAEA bezieht.

Der begünstigte Arbeitgeber wird die Gutschrift vom LSS am 1. Juli empfangen.

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

Formalitäten

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

Die Ermäßigung oder der Ausgleichsbeitrag wird jedoch nicht auf der Meldung des 2. Quartals des laufenden Jahres angegeben. Der (verringerte oder erhöhte) Beitragsbetrag, der tatsächlich geschuldet wird, muss innerhalb derselben Fristen wie innerhalb derjenigen überwiesen werden, die für die Sozialversicherungsbeiträge gelten.

Die Verjährung

Allgemeines

Forderungen des LSS

Spätestens am letzten Tag des Monats nach einem Quartal müssen der Arbeitgeber oder seine Bevollmächtigten die DmfA-Meldung einreichen und die Beträge für das Quartal dem LSS übermitteln. Nach dieser gesetzlichen Melde- und Zahlungsfrist beginnt die Verjährungsfrist für die Forderungen des LSS. Innerhalb der Verjährungsfrist können der Arbeitgeber oder sein

Bevollmächtigter die eingereichte Meldung ändern oder die Meldung für das Quartal nachträglich einreichen. Solange die Verjährungsfrist läuft, kann auch das LSS eine Meldung einreichen oder eine gebuchte Meldung berichtigen und darauf geschuldete Beträge einfordern.

Achtung! Eine Meldung, die außerhalb der gesetzlichen Meldefrist übermittelt wird, gibt Anlass zur Anwendung von Sanktionen.

Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre ab dem Tag der Fälligkeit der Schuldforderung.

Abweichend von der allgemeinen Regel beträgt die Verjährungsfrist nicht 3, sondern 7 Jahre für:

- die Forderungen des LSS zu Lasten der Arbeitgeber, wobei Arbeitnehmer durch die Persopoint (FÖD Politik und Unterstützung) entlohnt werden;

Der Arbeitgeber erkennt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände in Bezug auf das 1. Quartal 2007 am 15.09.2008 an; die Meldung und die Zahlung der Beiträge müssen spätestens am 31.10.2008 erfolgen. Die Verjährungsfrist beginnt am 01.11.2008 und endet am 31.10.2011.

- Forderungen infolge von Regularisierungen von Amts wegen durch das LSS, nachdem beim Arbeitgeber betrügerische Handlungen oder falsche oder absichtlich unvollständige Meldungen festgestellt wurden.

Die Maßnahme tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt nur für Fristen, die am 1. Januar 2023 noch nicht verjährt sind, d. h. für Fristen aus dem 4. Quartal 2015 (die nach der bisherigen siebenjährigen Verjährungsfrist erst am 31. Januar 2023 verjähren würden).

Forderungen an das LSS

Die Verjährungsfrist (3 Jahre) gilt zugleich auch für Forderungen gegenüber dem LSS, die vom Arbeitgeber in Bezug auf zu Unrecht bezahlte Beiträge erhoben werden. Dies geschieht jedoch mit dem Unterschied, dass die Verjährungsfrist für diese Art von Forderungen am Tag beginnt, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

Lohnrückstände

Die Beiträge auf Lohnrückstände müssen spätestens im Monat, nachdem der Arbeitgeber das Anrecht des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände anerkennt, gemeldet und bezahlt werden, oder das Anrecht wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt.

Die Verjährungsfrist für die Beiträge beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die angegebene Zahlungsfrist abgelaufen ist, das heißt ab dem 1. Tag des 2. Monats nach dem Monat, in welchem:

- der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückstand anerkennt oder
- der Anspruch auf Rückstand durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt wird, die rechtskräftig ist (durch ihre Unterstützung oder durch den Ablauf der Rechtsmittelfrist).

Dass der Arbeitgeber dieses Anrecht anerkennt, kann durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten oder durch die tatsächliche Zahlung des Lohnrückstands hervorgehen. Eine Kopie des Urteils oder des Beschlusses erläutern die gerichtliche Entscheidung.

Beispiel:

Der Arbeitgeber erkennt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände in Bezug auf das 1. Quartal 2007 am 15.09.2008 an; die Meldung und die Zahlung der Beiträge müssen spätestens am 31.10.2008 erfolgen. Die Verjährungsfrist beginnt am 01.11.2008 und endet am 31.10.2011.

Entlassungsentschädigung

Die auf den Betrag der Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses geschuldeten Beiträge muss der Arbeitgeber spätestens am letzten Tag des Monats nach dem Quartal, in welchem diese Entschädigungen geschuldet werden, melden und zahlen.

Die Beiträge, die auf eine **rückständige** Vertragsbruchentschädigung für eine Periode geschuldet werden, die ganz oder teilweise vorüber ist, muss spätestens in dem Monat gemeldet und bezahlt werden, der auf den Monat folgt, in dem der Anspruch durch den Arbeitgeber oder durch eine rechtskräftige Entscheidung anerkannt wurde.

Die Verjährungsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die oben genannten Zahlungsfristen abgelaufen sind (siehe Lohnrückstände).

Doppeltes Urlaubsgeld Privatsektor

Der besondere Arbeitnehmerbeitrag auf das doppelte Urlaubsgeld wird erst nach der effektiven Zahlung des doppelten Urlaubsgeldes geschuldet. Die Verjährungsfrist beginnt am ersten Tag des zweiten Monats, der auf das Quartal folgt, in dem der Arbeitgeber das doppelte Urlaubsgeld bezahlt.

Konkurs

Das Recht des LSS, die Aufnahme einer Schuldforderung zu verlangen, verjährt nach Ablauf 1 Jahres, gerechnet ab dem Konkursurteil. Dies bedeutet nicht, dass die Schuldforderung des LSS nach Ablauf des Jahres verjährt ist, sondern dass das LSS nicht mehr tun kann, als seine Forderung unter dem Passivposten des Konkurses einzutragen.

Verjährungsunterbrechung

Bei einer Verjährungsunterbrechung beginnt eine neue Frist ab dem Tag nach der Unterbrechung.

Sowohl das LSS als auch der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter können die Verjährung durch Einschreiben unterbrechen. Eine Verjährungsunterbrechung kann nur per Einschreibbrief akzeptiert werden, der folgende Angaben enthält:

- Identifizierung des bzw. der betroffenen Arbeitnehmer
- das bzw. die betreffenden Quartale;
- Klärung des Regularisierungsgegenstandes (z. B. die jeweilige Zielgruppenermäßigung mit dem entsprechenden Ermäßigungscode);
- wenn möglich, den Betrag der Schuld oder eine vorläufige Schätzung davon, sofern der Betrag der Änderung bestimmbar/berechenbar ist.

Neben dem Einschreibebrief kann die Verjährung unterbrochen werden durch die im Bürgerlichen Gesetzbuch vorgesehenen Arten der Unterbrechung, das heißt eine gerichtliche Ladung, einen Zahlungsbefehl oder eine Beschlagnahme.

Schließlich kann das LSS (und nicht der Arbeitgeber) auch einen Zwangsbefehl zustellen lassen und dadurch die Verjährung unterbrechen.

die Verjährung wird auch durch Erhebung einer Anklage oder Einleitung der Strafverfolgung sowie durch Strafermittlungs- oder Strafverfolgungshandlungen unterbrochen.

Rechtsmittel - Arbeitnehmer

„Arbeitnehmer“ verfügen über eine Frist von 3 Monaten, um gegen eine Entscheidung des LSS in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer oder deren Ablehnung Rechtsmittel einzulegen.

Ist ein „Arbeitnehmer“ nicht einverstanden mit einer vom LSS per Einschreiben zugestellten Entscheidung in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht seiner Leistungen, kann der gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen. Dazu muss er ein Einschreiben an das Arbeitsgericht senden oder bei der Kanzlei des Arbeitsgerichts einen gewöhnlichen Brief einreichen. Dies muss innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntgabe der Entscheidung durch das LSS erfolgen.

Falls der Betroffene nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten das Gericht anruft, verfällt sein diesbezügliches Recht.

Wenn der Richter später zu dem Urteil kommt, dass das LSS für eine Periode, die teilweise oder ganz abgelaufen ist, die Meldung zu Unrecht abgelehnt hat, muss der Arbeitgeber die Beiträge innerhalb des Monats melden und zahlen, der auf den Monat folgt, in dem das Recht auf Sozialversicherungspflicht durch eine rechtskräftige Entscheidung anerkannt wurde.

Die Verjährungsfrist der Forderung beginnt unmittelbar nach Ablauf der Melde- und Zahlungsfrist.

Betrügerische Sozialversicherungspflicht

Im Falle der betrügerischen Unterwerfung unter die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verfügt das LSS **ab 1. Januar 2023** über eine Frist von **10 Jahren** ab dem ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in welchem der Verstoß begangen wurde, um die betrügerische Sozialversicherungspflicht als nichtig zu erklären oder um den Betroffenen von Amts wegen beim tatsächlichen Arbeitgeber der sozialen Sicherheit zu unterwerfen.

Die Maßnahme tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt nur für Fristen, die am 1. Januar 2023 noch nicht verjährt sind, d. h. für Fristen aus dem 4. Quartal 2015 (die nach der bisherigen siebenjährigen Verjährungsfrist erst am 31. Januar 2023 verjähren würden).

Bei einer eventuellen Erstattung der Beiträge gilt die Verjährungsfrist von 3 Jahren; das LSS wird daher gegebenenfalls für eine Periode von maximal 3 Jahren Beiträge erstatten.

Ein Arbeitgeber macht sich der betrügerischen Sozialversicherungspflicht schuldig, wenn er jemand in die Dmfa-Meldung auf Basis einer fiktiven Beschäftigung aufnimmt, um der betreffenden Person soziale Vorteile zu gewähren (Familienbeihilfen, Jahresurlaub, Arbeitslosen- und Krankengeld usw.).